

'UTTING
PUTEREA DE
A LUCRA
SUBCONȘTIENTULUI



hi M ii \r» I K 11 s HI (i H 11 ii Si < i rss USIM; I II I

Piox i K HI Yui ii Si imscim s MIND

JOSEPH Murphy, Ph.D., DD

AUTOR sau

THE POWES OF You II SUBCONSCIOUS MIND

Compilat și editat de Arlh .. r R. Pell, I'h.D.

■WPJ^NRRRWNNW

Punerea

Puterea minții tale

subconștient

la Muncă

Titluri de Joseph Murphy

PUTEREA MINȚII TALE SUBCONSTIENTE

MIRACUL DINAMICEI MINȚII

PUTEREA TA INFINITA DE A FI BOGAȚI

SECRETELE I CHING

LEGILE UIMITOARE ALE PUTERII MINTEI COSMICE

CREDEȚI-VĂ BOGAȚI

Gândește-te la SĂNĂTATE, BOGĂȚIE ȘI FERICIRE

PUNEREA PUTEREA MINȚII TA SUBCONSTIENTE LA MUNCA

Punerea Puterea Ta Subcons c i o noi M i nd to Work

**Atinge noi niveluri de succes în carieră
Folosind puterea minții tale subconștiente**

Joseph Murphy, Ph.D., DD
Compilat și editat de Arthur R. Pell, Ph.D.

PRENTICE HALL PRESS

PRENTICE HALL PRESS

Publicat de Penguin Group

Penguin Group (SUA) Inc. .

375 Hudson Street, New York, New York 10014, SUA

Penguin Group (Canada), 90 Eglinton Avenue East, Suite 700, Toronto, Ontario M4P 2Y3, Canada

(o divizie a Pearson Penguin Canada Inc.)

Penguin Books Ltd., 80 Strand, Londra WC2R ORL, Anglia

Penguin Group Ireland, 25 St. Stephen's Green, Dublin 2, Irlanda (o divizie a Penguin Books Ltd.) Penguin

Group (Australia), 250 Camberwell Road, Camberwell, Victoria 3124, Australia

(o divizie a Pearson Australia Group Pty. Ltd.)

Penguin Books India Pvt. Ltd., 11 Community Centre, Panchsheel Park, New Delhi—1 10 017, India Penguin

Group (NZ), 67 Apollo Drive, Rosedale, North Shore 0632, Noua Zeelandă

(o divizie a Pearson New Zealand Ltd.)

Penguin Books (Africa de Sud) (Pty.) Ltd., 24 Sturdee Avenue, Rosebank, Johannesburg 2196, Africa de Sud

Penguin Books Ltd., sediu social: 80 Strand, Londra WC2R ORL, Anglia

Deși autorul a depus toate eforturile pentru a furniza numere de telefon și adrese de internet exacte în momentul publicării, nici editorul, nici autorul nu își asumă nicio responsabilitate pentru erori sau modificări care apar după publicare. Mai mult, editorul nu are niciun control asupra și nu își asumă nicio responsabilitate pentru site-urile web ale autorului sau ale unor terți sau conținutul acestora.

Copyright © 2009 de Jean L. Murphy Trust

Design de copertă de Ben Gibson

Toate drepturile rezervate.

Nicio parte a acestei cărți nu poate fi reprodusă, scanată sau distribuită sub nicio formă tipărită sau electronică fără permisiune. Vă rugăm să nu participați și să nu încurajați pirateria materialelor protejate prin drepturi de autor, încălcând drepturile autorului. Cumpărați numai ediții autorizate.

PRENTICE HALL PRESS este o marcă comercială a Penguin Group (USA) Inc.

Prima ediție: februarie 2009

Datele de catalogare în publicație ale Bibliotecii Congresului

Murphy, Joseph, 1898-1981.

Punerea în funcțiune a puterii minții tale subconștiente: atinge noi niveluri de succes în carieră folosind puterea minții tale subconștiente *I* Joseph Murphy; compilat și editat de Arthur R. Pell.—ed. I.

p. cm.

Include index.

ISBN 978-0-7352-0436-2

I. Succesul în afaceri Aspecte psihologice. 2. Succes. 3. Atitudine (Psihologie).

I. Pell, Arthur R. **II.** Titlu.

BF637.S8M83 2009

154,2 — dc22 .

2008043020

Tipărit în Statele Unite ale Americii

10 98765432 ..

Majoritatea cărților Prentice Hall Press sunt disponibile la reduceri speciale pentru achiziții în vrac pentru promoții de vânzări , prime, strângere de fonduri sau uz educațional. Cărți speciale sau fragmente de carte pot fi, de asemenea, create pentru a se potrivi nevoilor specifice. Pentru detalii, scrieți: Special Markets, Penguin Group (USA) Inc., 375 Hudson Street, New York, New York 10014.

Cuprins

Introducere:

Înțelegerea puterii

Mintea ta subconștientă vii

Prima parte

Maximizarea atributelor personale

Care duc la o carieră de succes 1

1. Stabilirea și atingerea obiectivelor dvs.3

2. Dezvoltarea încrederii în sine și a valorii de sine15

3. A deveni un gânditor mai pozitiv27

4. Stăpânirea legii atracției39

5. A deveni o persoană mai entuziastă51

6. Dezvoltarea rezilienței și adaptabilității59

7. Depășirea grijilor și a stresului71

8. Învingerea fricii82

9.	
Îmbunătățirea puterilor tale creative	93
10. Încălcarea obiceiurilor rele	106

Partea a doua ,

Obținerea cooperării și sprijinului altora119

11. A deveni lider 121

12. Crearea unei echipe dinamice 135

13. Exprimarea aprecierii sincere 148

14. Comunicarea mai eficientă 160

15. Confruntarea cu oamenii dificili 173

16. Gestionarea timpului 187

17. Vânzarea ideilor tale 198

18. Avansarea în carieră 211

Index 223

Introducere

Înțelegerea puterii de f SUB conștientul tău M in d

Indiferent de ceea ce mintea ta conștientă presupune și crede că este adevărat, mintea ta subconștientă va accepta și va realiza. Crede în noroc, în îndrumarea divină, în acțiunea corectă și în toate binecuvântările vieții. Ești căpitanul sufletului tău (subconștientul) și stăpânul destinului tău. Amintiți-vă, aveți capacitatea de a alege. Alege viața! Alege dragostea! Alege sanatatea! Alege fericirea!

Ești nemulțumit în carieră? Avansarea ta este împiedicată de lipsa aparentă de oportunități? Vrei să reușești să -ți atingi obiectivele? Nu trebuie să fii restricționat de un șef dogmatic sau birocrație, sau să depinzi de noroc sau fortuit. Ai puterea în tine de a-ți prelua cariera.

Tot ceea ce realizăm, precum și tot ceea ce nu reușim, este rezultatul direct al propriilor noastre gânduri. Slăbiciunile și punctele noastre forte, puritatea și impuritatea, sunt numai ale noastre. Ele pot fi modificate doar de *NOI*; niciodată de către altul. Toată fericirea și suferința noastră sunt dezvoltate din interior. Așa cum *gândim, așa*

suntem; așa cum continuăm să gândim, așa rămânem.

Desigur, există unele lucruri pe care nu le puteți schimba: mișcarea planetelor, schimbarea anotimpurilor, atracția oceanelor și a mareelor și aparent răsăritul și apusul soarelui. *Dar te poți schimba.* Poți fi transformat prin reînnoirea

minții tale. Aceasta este cheia pentru a vă îmbunătăți cariera. Minte ta este o mașină de înregistrare și toate credințele, impresiile, opiniile și ideile acceptate de tine în mod conștient sunt imprimate în mintea ta mai profundă, subconștientă. Învățând cum să-ți canalizezi subconștientul, poți câștiga controlul asupra carierei tale.

Da, ai puterea de a schimba ceea ce este în subconștientul tău . Începe prin a face pași manifesti pentru a absorbi modele nobile de gânduri. Gândește-te la frumusețe, iubire, pace, înțelepciune și idei creative. Subconștientul tău va răspunde în consecință, transformându-ți mentalitatea, corpul și circumstanțele din jurul tău.

Acest lucru este valabil mai ales atunci când este aplicat pentru avansarea în carieră. Prea mulți oameni își împiedică dezvoltarea carierei de frică - teama de a nu fi pe placul unui șef, frica de rivali în trecerea lor pe scara carierei, teama de impas birocratic. Da, oricare sau toate aceste temeri vă pot afecta cariera, dar numai dacă le lăsați.

Dacă sunteți încrezător în propriile abilități și lucrați eficient în atingerea obiectivelor companiei, vă veți angaja puterea subconștientului pentru a depăși toate obstacolele.

Când o mare firmă de avocatură l-a angajat pe Jules H., un tânăr avocat strălucit, el a observat că erau o duzină de tineri avocați care concureau cu el pentru avansare. Toți erau foarte competenți și la fel de ambițioși. El a remarcat că cei mai mulți dintre acești asociați se plângeau în mod constant de orele lungi de muncă de rutină în detaliu în loc de munca juridică mai interesantă pe care și le-au dorit cu toții. Jules, deși la fel de frustrat, a apelat la puterea minții sale subconștiente și și-a spus: "Sigur, această muncă este plictisitoare și amorțitoare, dar

sunt cotizațiile pe care trebuie să le plătesc dacă vreau să merg înainte. Voi face această muncă, nu doar cu creierul, ci cu inima. Mă voi ocupa de ea așa cum mi-am abordat sarcinile cele mai dificile de la facultatea de drept." Nu a durat mult până când șefii lui au recunoscut superioritatea și să înceapă să-i atribuie cazuri mai importante și să-l pună înaintea rivalilor săi.

Psihologii și psihiatrii subliniază că atunci când gândurile sunt transmise subconștientului, impresiile sunt făcute în celulele creierului. De îndată ce subconștientul tău acceptă orice idee, trece imediat să o pună în aplicare. Funcționează prin asocieri de idei și folosește fiecare parte de cunoștințe pe care le-ai adunat în timpul vieții pentru a-și atinge scopul. Se bazează pe puterea infinită, energia și înțelepciunea din tine. Aliniază toate legile naturii pentru a-și găsi drumul. Uneori pare să aducă o soluție imediată la dificultățile tale, dar alteori poate dura zile, săptămâni sau mai mult.

Subconștientul tău este ca solul, care acceptă orice fel de idei – bune sau rele. Gândurile tale sunt active și ar putea fi asemănătoare cu semințele. Gândurile negative, distructive, continuă să lucreze negativ în subconștientul tău și, în timp util, vor evolua în acțiuni care corespund cu ele. Amintiți-vă, subconștientul dumneavoastră nu se angajează să demonstreze dacă gândurile tale sunt bune sau rele, adevărate sau false. Dar răspunde în funcție de natura gândurilor sau sugestiilor tale.

De exemplu, dacă presupuneți în mod conștient că ceva este adevărat, chiar dacă poate fi fals, subconștientul dvs. va accepta acest lucru ca fiind adevărat și va proceda la obținerea unor rezultate care trebuie neapărat să urmeze dacă ar fi adevărat. Subconștientul tău nu poate argumenta în mod controversat. Prin urmare, dacă îi oferiți sugestii greșite, le va accepta ca adevărate și va proceda să le aducă la îndeplinire ca condiții, experiență și evenimente. Mintea ta subconștientă este adesea denumită mintea ta subiectivă. Mintea ta subiectivă ia cunoștință de mediul său prin mijloace independente de

cele cinci simțuri.

Mintea ta subiectiva percepe prin intuitie. Este sediul emoției tale și depozitul memoriei. Mintea ta subiectivă își îndeplinește cele mai înalte funcții atunci când mintea obiectivă este suspendată sau într-o stare de somnolență, somnolență. Mintea ta subiectivă vede fără a folosi organele naturale ale vederii. Are capacitatea de clarviziune și claraudiență.

Când mințile tale conștiente și subconștiente funcționează armonios și pașnic, rezultatul este armonie, sănătate, pace, bucurie și fericire. Tot răul, durerea, suferința, mizeria, războiul, crima și boala din lume se datorează relației nearmonice dintre mintea conștientă și subconștientă. Ține minte, subconștientul tău este impersonal și neselectiv.

Gândirea obișnuită a minții tale conștiente stabilește șanțuri adânci în subconștientul tău. Acest lucru este foarte favorabil pentru tine și cariera ta dacă gândurile tale obișnuite sunt * armonioase, pașnice și constructive.

Pe de altă parte, dacă v-ați dedat fricii, îngrijorării și altor forme distructive de gândire, remediul este să recunoașteți atotputernicia minții tale subconștiente și să decreți libertatea, fericirea, sănătatea perfectă și prosperitatea. Mintea ta subconștientă, fiind creativă și una cu sursa ta divină, va continua să creeze libertatea și fericirea pe care le-ai decretat cu seriozitate.

Șansa sau accidentul nu sunt responsabile pentru drumul pe care îl parcurge cariera ta; nici soarta predestinată nu este autorul averii sau nenorociri tale. Mintea ta subconștientă nu este preocupată de adevărul sau falsitatea a ceea ce simți sau crezi în mod conștient că este adevărat. Alegeți numai ceea ce este adevărat, draguț, nobil și asemănător lui Dumnezeu; iar subconștientul tău va reacționa în consecință.

Deși filozofii, teologii și gânditorii de-a lungul veacurilor au știut acest lucru, fiecărei generații trebuie să i se amintească acest lucru și să-l facă să funcționeze pentru membrii săi.

Dr. Joseph Murphy, în cea mai bine vândută carte, *The Power of*

Your Subconscious Mind, și scrierile sale ulterioare au sintetizat acest concept. Mii de bărbați și femei au venit la predicile și prelegerile pe care le-a susținut în zeci de țări, iar milioane de oameni i-au ascultat emisiunile radio.

Dr. Murphy transformă aceste teorii în abordări practice ale vieții. El oferă un program fără prostii care te va învăța cum să nu te condamni pe tine însuși. Ți se va arăta că poți acum

revendica ceea ce vrei să fii. Acum poți posedea ceea ce dorești să posezi. Acum poți face ceea ce dorești să faci. Poți trăi în acea atmosferă mentală. Se va scufunda treptat prin osmoză din conștientul tău în subconștient, devenind treptat o convingere pe măsură ce o hrănești și o susții. Atunci limitările tale se vor dezintegra și vei ridica ca Phoenixul din cenușa vechiului și vei deveni persoana nouă.

Vei dobândi o nouă viziune, o nouă imagine despre tine, o nouă conștientizare. Credințele tale adânc înrădăcinate, căsătoriile tale emoționale sunt cele care te guvernează și te controlează. Orice idee sau credință dominantă în subconștientul tău preia controlul asupra gândurilor, acțiunilor și reacțiilor tale. Dacă crezi în eșec, nu poți reuși. Ai putea munci optsprezece ore pe zi, ai munci foarte mult; dar tot ai eșua pentru că asta e ideea dominantă în mintea ta. Conform credinței tale, ți se va face. Este o știință a minții.

Vei învăța cum să te aștepți la ce este mai bun, să aștepți cu nerăbdare un viitor glorios, să crezi că este posibil. Cu această nouă imagine despre tine, vei experimenta bucuria și fiorul împlinirii visului tău. Veți învăța cum să aplicați aceste principii pentru a vă dezvolta și a avansa în jobul și cariera dvs.

Deși conținutul acestei cărți este extras în primul rând din lucrările Dr. Murphy, ea a fost completată cu informații suplimentare și exemple pentru a ilustra cât de valoros este mesajul ei pentru cititorii secolului XXI.

Întrucât dr. Murphy era un pastor, multe dintre sugestiile sale se bazează pe credința sa puternică în Dumnezeu. Cu toate acestea, indiferent dacă sunteți religios, agnostic sau ateu, puteți experimenta

această inteligență infinită care funcționează pentru dvs. Nu ai nevoie de crez. Dacă îl vei chema, El îți va răspunde. Este impersonal, fără respect de persoane. Pentru oamenii religioși, această Inteligență Infinită este Dumnezeu. Pentru alții poate fi considerat a fi ceva adânc în interiorul tău. O poți numi Inteligență supraumană, dacă vrei, sau mintea subliminală.

Dacă ai o problemă – mentală, fizică sau emoțională – care te ține înapoi la serviciu, întreabă-te: de la ce mă îndepărtez? Cu ce nu vreau să mă confrunt? Îmi ascund resentimentele și ostilitatea față de cineva? Faceți față problemei. Rezolvați-l cu cunoștințele minții ^{voastre} mai profunde, știind că Principiul Vieții caută întotdeauna să vindece, să restaureze. Principiul Vieții este forța vitală care ne animă. Nu condamnă niciodată. Nu pedepsește niciodată. Nu judecă niciodată. Nu se poate. Îți judeci pe tine însuși după propriul gând, concluzia, verdictul, în propria ta minte. Amintiți-vă, Principiul Vieții nu vă poate pedepsi. Nu te poate judeca. Te judeci singur. Și îți modelezi și îți modelezi propriul destin, pentru că așa cum gândești în inima sau subconștientul tău, așa ești și tu.

Realizează, așadar, că gândurile sunt lucruri; ceea ce simți că atragi; ceea ce îți imaginezi că devii. Atunci minuni vor începe să se întâmple în viața ta dacă faci asta. Pentru că există o singură putere și aceea putere este în tine. Tu ești căpitanul de pe pod; tu dai ordinele, iar subconștientul tău va lua impresia pe care o dai și o va realiza, indiferent dacă este adevărat sau nu, așa cum am spus. Prin urmare, acceptați numai acele lucruri care sunt adevărate.

Mințile noastre sunt pline de credințe, idei și opinii false ; și sunt opace cu aceste adevăruri eterne. Sugestiile de frică făcute unei persoane pline de încredere și credință nu au absolut niciun efect. Ele întăresc credința și încrederea în principiul succesului . Ele întăresc conceptul că Infinitul nu poate eșua, iar sugestiile de eșec au ca rezultat pur și simplu ca persoana respectivă să aibă mai multă încredere în puterile sale interioare.

Nenumărate experimente ale psihologilor, psihiatrilor și altora asupra persoanelor aflate în stare hipnotică au arătat că subconștientul este incapabil să facă selecții și comparații , care sunt necesare unui proces de raționament.

, Trebuie să realizezi că mintea ta conștientă este santinela ta de la poartă. Funcția sa principală este de a vă proteja subconștientul de impresiile false. Acum sunteți conștient de una dintre legile de bază ale

mente: subconștientul tău este susceptibil de sugestie. După cum știi, subconștientul tău nu face comparații sau contraste; nici nu raționează sau gândește lucrurile de la sine. Această din urmă funcție aparține minții tale conștiente. Pur și simplu reacționează la impresiile pe care i le oferă mintea ta conștientă. Nu arată o preferință pentru un curs de acțiune față de altul.

Amintiți-vă că o sugestie nu poate impune ceva minții subconștiente împotriva voinței minții conștiente. Mintea ta conștientă are puterea de a respinge orice sugestie falsă sau negativă .

Trebuie să vă asigurați că oferiți minții tale subconștientului numai sugestii care te vindecă, binecuvântează, înalță și inspiră în toate căile tale. Amintește-ți că subconștientul tău te crede pe cuvânt. Te ia la propriu. Dacă tot spui: „Nu pot obține acea promovare, nu pot să mă întâlnesc”, subconștientul tău va avea grijă să nu poți.

O altă influență asupra subconștientului tău sunt sugestiile de la o altă persoană. Puterea sugestiei a jucat un rol în viața și gândirea omului în fiecare perioadă de timp, în fiecare țară de pe pământ. În multe părți ale lumii, aceasta este puterea de control a religiei, cu reiterarea constantă a unor comentarii precum „Ești un păcătos”, „Diavolul te va lua”, „Când vei muri, vei merge în iad” și lucruri de acest fel. Însăimântă opțiunea de viață a oamenilor.

Încă din copilărie, majorității dintre noi am primit multe sugestii negative. Sugestiile constructive, desigur, sunt minunate și magnifice. O sugestie negativă, totuși, este una dintre cele mai distructive dintre toate modelele de răspuns ale minții, având ca rezultat război, mizerie, suferință, prejudecăți rasiale și religioase și dezastru. Dictatorii,

despoții și tiranii lumii cunosc puterea sugestiei. Stalin a practicat-o; Hitler a practicat-o; Osama bin Laden a practicat-o, făcând apel la prejudecățile religioase și rasiale ale oamenilor; apoi când erau foarte emoționali

trezit, plantând mai multe sugestii negative, repetând anumite lucruri iar și iar pentru milioane de acești oameni.

Ești expus la sugestii negative în toate aspectele vieții tale. Iată câteva dintre cele auzite frecvent, care se referă la jobul și cariera ta: „Nu poți”, „Nu vei ajunge niciodată la nimic”, „Nu trebuie ” „Veți eșua ?” „Nu ai nicio șansă ” , „Te înșeli cu toții ”, „Nu are rost”, „Nu este ceea ce știi, ci pe cine știi”, „La ce folosește?” „Nimănui nu-i pasă”, „Nu are rost să încerci atât de mult”, „Acum ești prea bătrân”, „Lucrurile devin din ce în ce mai rele”, „Viața este o criză nesfârșită”, „Pur și simplu nu poți câștiga”, „Destul de curând vei fi concediat”, „Nu poți avea încredere într-un suflet.”

Acestea sunt comenzi pentru subconștientul tău, care vor face ca viața ta să fie un iad viu. Vei fi frustrat, nevrotic, inhibat. Vei bântui cabinetul psihiatrului, pentru că îți faci aceste sugestii distructive.

Puteți respinge toate aceste sugestii negative hrănindu-vă subconștientul cu rugăciune sau citind o meditație inspirațională - înainte de a merge la culcare. Acest lucru va contracara toate aceste idei distructive.

Nu trebuie să fii influențat de sugestii negative distructive . Dacă priviți înapoi, vă puteți aminti cu ușurință cum au contribuit părinții, prietenii, rudele, profesorii, șefii și clerul la o campanie cu aceste sugestii distructive. Scopul majorității a fost să vă controleze sau să vă insufle frică. Veți descoperi că multe dintre aceste sugestii au scopul de a vă face să gândiți, să simțiți și să acționați așa cum doresc ceilalți, și de a lua drumul care este în avantajul lor.

Nu ești marioneta altei persoane. Trebuie să-ți alegi propriul drum,

drumul care duce la totalitate, calea libertății. Acea cale este în tine. Orice ai decide să fie adevărat în mintea ta conștientă, vei experimenta cu subconștientul. Prin urmare, credeți că Dumnezeu, sau Inteligența Infinită, vă ghidează. Acțiunea corectă domnește suprem. Legea și ordinea divină te guvernează.

Pacea divină îți umple sufletul. Începeți să credeți în toate aceste lucruri. Nu tu creezi aceste lucruri, ci le activezi; fă-le puternice în viața ta.

Fă-ți propria gândire. Ai puterea de a-ți controla propriile emoții. În jobul și cariera ta, tu, nu șefii sau colegii tăi, trebuie să deții controlul asupra destinului tău.

Fii inspirat de sus. Pe măsură ce accepți aceste adevăruri cu mintea ta conștientă, subconștientul tău va aduce toate aceste lucruri să treacă și vei descoperi că nu ești reținut în atingerea obiectivelor tale, că te miști în direcția pe care ai ales-o în cariera și în viața ta.

Trebuie să credem că ne putem îmbunătăți viața. O credință – fie că este adevărată, falsă sau pur și simplu indiferentă – susținută pe o perioadă de timp devine asimilată și este încorporată în mentalitatea noastră. Dacă nu este contracarată de credința de natură opusă, mai devreme sau mai târziu ea ia formă și este exprimată sau experimentată ca fapt, formă, condiție, împrejurare și evenimente ale vieții. Avem puterea în noi de a schimba convingerile negative în unele pozitive și, prin urmare, să ne schimbăm viețile în bine.

—

Arthur R. Pell, Ph.D.

Editor

PARTEA ÎNTÂI

Maximizarea atributelor personale care duc la o carieră de succes

Unii se nasc grozavi, alții ating măreția, iar alții li se impune măreția.

- SHAKESPEARE, a douăsprezecea noapte

Deși unii oameni pot avea succesul impus asupra lor, cel mai adesea, pentru a obține succes, trebuie să facem pași fățiș. Din păcate, prea mulți oameni nu recunosc puterea din interiorul lor de a ieși dintr-o situație nefericită și de a începe să urce pe scara succesului.

În fiecare dintre noi se află puteri latente pe care nu le folosim, dar care așteaptă să fie activate. Este posibil să ne lipsească încrederea în sine sau stima de sine. Este posibil să trăim într-o stare constantă de îngrijorare sau frică. Ne putem confrunta cu obstacole neașteptate și aparent de netrecut în cariera noastră sau în alte aspecte ale vieții noastre. Mulți dintre noi au locuri de muncă fără margini sau pur și simplu urăsc să ne trezim în fiecare dimineață pentru a merge într-un mediu de lucru negratificant și neplăcut. Ne-am dori să ne schimbăm, dar ne simțim incapabili să facem asta.

Îți poți schimba viața. Instrumentele pentru a face acest lucru sunt depozitate în **tine**. Tot ce trebuie să faci este să le perfecționezi, să le folosești și să vezi rezultatele.

În următoarele capitole vom explora attributele personale care duc la succes și vom explora modul în care, prin canalizarea puterilor minții tale subconștiente, îți poți accelera călătoria către o carieră de succes.

Stabil is h in g și Achieving Obiectivele tale

Trebuie să dai pentru a primi. Dacă acordați atenție mentală obiectivelor, idealurilor și întreprinderilor tale, mintea ta mai profundă te va susține. '

Toți oamenii de succes încep cu un scop. Stabilirea obiectivelor și munca pentru atingerea lor este primul pas pe care trebuie să-l faceți pe drumul lung către succes. Știind unde mergeți și cum planuiți să ajungeți acolo, veți putea să vă concentrați timpul, energia și emoția - și veți începe pe drumul cel bun spre atingerea acestor obiective.

O navă care și-a rupt cârma poate ține veșnic la ea, poate să mențină plin de abur, conducând tot timpul, dar nu ajunge niciodată nicăieri. Nu ajunge niciodată în niciun port decât prin accident ; iar dacă găsește un refugiu, încărcătura ei poate să nu fie potrivită oamenilor, climei sau condițiilor. Nava trebuie să fie îndreptată către un port determinat, pentru care încărcătura ei este adaptată și unde există o cerere pentru el și trebuie să vizeze constant acel port prin strălucirea soarelui și

furtună, prin furtună și ceață.

Deci, o persoană care ar reuși nu trebuie să se deplaseze fără cârmă pe oceanul vieții, ci trebuie să se îndrepte direct către un port destinat

nu numai atunci când oceanul este lin, când curenții și vânturile servesc, dar păstrează cursul chiar în dinții vântului și ai furtunii – chiar și atunci când sunt învăluiți în ceața dezamăgirii și a opoziției.

Începe cu un vis

Ai un vis — o viziune asupra viitorului? În visul tău ești bogat? Faimos? Fericit? Majoritatea oamenilor visează la un astfel de viitor - dar în cele mai multe cazuri, asta este tot ce va fi vreodată - un vis.

Oamenii de succes au avut și acele vise, dar au transformat acele vise în obiective și, la rândul lor, în realitate. Visele lor nu erau speranțe vagi de succes, ci vise de realizări specifice pe care și-au urmărit. Edison a visat la o lume în care energia electrică să lumineze noaptea. Stephenson a visat la un motor care să tragă trenurile și să elimine munca sfâșietoare a oamenilor și a fiarelor. Beethoven a visat la o muzică care să facă spiritul să se înalțe. Marii actori, artiști, muzicieni, scriitori au visat - nu doar la faimă, ci și la modul în care își vor folosi talentele pentru a obține succes.

Visarea nu se limitează la astfel de genii. Toți oamenii de succes raportează că succesul lor a început cu o speranță, un vis. De-a lungul anilor, sute de bărbați și femei au raportat că realizările lor au început toate cu un vis, care a condus la un scop, care a dus la un plan de acțiune și, inevitabil, la îndeplinirea scopului.

Visarea nu se limitează la tineri. Niciodată nu este prea târziu pentru a avea un nou vis care să ducă la noi obiective care să ducă la noi succese . Este uimitor ce au realizat oamenii care și-au avut visele

până târziu în viață. Benjamin Franklin avea peste cincizeci de ani înainte de a începe studiul științei și filosofiei. Milton, în orbirea lui, avea peste cincizeci de ani când s-a așezat să finalizeze poemul său epic *Paradisul pierdut*.

Visarea nu se limitează la părtiniri și prejudecăți ale vremurilor. De nenumărați ani, femeile au fost restricționate în ceea ce pot

încerca să realizeze. Obiectivele lor de carieră erau odată limitate la ceea ce erau considerate „slujbe feminine”. A fost nevoie de determinare și curaj să mă gândesc chiar și la alte cariere. Un exemplu este Elaine Pagels, profesor de Princeton și autoare de bestselleruri de cărți despre gnosticism și creștinismul timpuriu. Ea a spus că a fost educată într-o perioadă în care fetele erau învățate să nu ia în considerare nici măcar cariere serioase. Se simțea liberă să urmeze ceea ce iubea; abia mai târziu descoperind că putea să trăiască din asta. Visul ei devenise scopul ei.

Astăzi, barierele au dispărut în majoritatea domeniilor de carieră. De exemplu, în majoritatea școlilor de drept, medicină și alte școli profesionale din Statele Unite, jumătate sau mai mulți dintre studenți sunt femei.

În anii 1990 și începutul anilor 2000, multe companii americane au început să externalizeze locuri de muncă în țări în care costurile cu forța de muncă erau semnificativ mai mici. Acest lucru a dus la pierderea locurilor de muncă pentru mii de oameni. Unii oameni /obosiți; unii au renunțat, au continuat să beneficieze de asistență socială și și-au petrecut ani de zile plângându-se de nenorocirea lor. Cu toate acestea, majoritatea s-au folosit de resursele lor interioare și s-au pregătit pentru locuri de muncă în alte domenii. Majoritatea au trebuit să o ia de la capăt cu salarii mai mici decât în angajarea lor anterioară, dar cu energie și entuziasm reînnoite au început să urce din nou pe scara succesului.

Chiar și creierul este al doilea ca importanță după determinare. Doar cei cu hotărârea puternică că nimic nu îi va împiedica sunt siguri

că, cu perseverență și seriozitate, vor reuși. Visele devin obiective, iar obiectivele devin realizări pentru cei care se străduiesc suficient de mult și suficient de mult.

Cele mai multe dintre lucrurile care fac ca viața să merite trăită, care ne-au emancipat de corvoadă și ne-au ridicat deasupra comunității și urâteniei - marile facilități ale vieții - le datorăm visatorilor noștri.

I

Transformarea viselor în obiective Din păcate, prea mulți visători rămân doar atât – visători. Visele rămân vise. Pentru ca visele tale să devină realitate, trebuie să le transformi în obiective. Atunci nu mai sunt fantezii,

ci obiective pe care le poți pune în fața ta ca foaie de parcurs către succes. Trebuie să aduci viselor tale un scop, o hotărâre că vei face tot ce poți pentru ca acel vis să devină realitate.

O femeie care a avut un vis și l-a transformat într-un obiectiv de succes este designerul vestimentar Rachel Roy. Dragostea lui Rachel pentru modă a fost inspirată de filmele pe care le-a văzut în copilărie. Hainele pe care femeile le purtau pe ecran păreau să le ofere o aură de încredere și succes. Rachel a visat că poate crea aceeași aură pentru ea și pentru alte femei, un aspect sofisticat care să creeze o stimă de sine pozitivă.

Ea și familia ei mergeau la cumpărături de la școală o dată pe an. A fost deranjată de lipsa unor alegeri vestimentare interesante într-un magazin local și era convinsă că dacă ar avea ocazia ar putea crea stiluri mai bune. Mama ei i-a spus că aceasta este treaba unui cumpărător. Acum putea să pună un nume visului ei: „cumpărător”. În acel moment, a spus ea, visul ei a devenit scopul ei - să devină un cumpărător în domeniul modei.

Prima ei slujbă a fost cea de funcționar în stoc. S-a mutat rapid la asistent manager, personal shopper, stilist în diverse magazine. În curând a proiectat modă și a fost pe drumul către o poziție de conducere în compania ei.

Când soțul ei, Damon Dash, a vrut să înceapă o linie de îmbrăcăminte independentă, Rachel a avut de luat o decizie – dacă să-și părăsească sau nu propria carieră de succes pentru a începe de la capăt cu Damon. Ea a ales să o ia de la capăt, lansându-se în slujbă,

lucrând în orice calitate, urmărind tot ce a făcut pentru a contribui și implicându -se în cât mai multe fațete ale afacerii. Voia să se facă de neînlocuit. După aproximativ șase ani, era pe cale să introducă o nouă linie în cadrul companiei când Damon a vândut-o. Până acum, Rachel era încrezătoare că poate conduce ea însăși o afacere și și-a format propria companie. Design-urile ei au fost apreciate de industrie și astăzi este considerată una dintre cei mai importanți designeri din industria modei.

Există o distanță infinită între cei care doresc și cei care fac. Rachel Roy a fost mai mult decât o visătoare și o doritoare. Ea și-a transformat visul într-un obiectiv și a muncit din greu pentru a-l atinge.

Arma ta secretă – mintea ta subconștientă

Mintile noastre subconștiente au o putere extraordinară în a crea în noi obiceiul de a aștepta, de a crede că ne vom realiza ambiția; că visele noastre se vor împlini.

Însuși obiceiul de a te aștepta ca viitorul să fie plin de lucruri bune pentru tine, că vei fi prosper și fericit, că vei avea o familie bună, o casă frumoasă, o carieră de succes și că vei reprezenta ceva, este cel mai bun tip de capital pe care să-ți începi viața.

Trebuie să încercați întotdeauna să exprimați idealul. Subconștientul tău va răspunde și vor rezulta lucrurile pe care le-ai dori să devină realitate în viața ta, fie că este o sănătate robustă, un caracter nobil sau o carieră superbă . Dacă vizualizați aceste rezultate cât mai viu posibil și încercați cu toată puterea să le realizați, este mai probabil ca acestea să devină realitate decât dacă nu o faceți.

Totuși, este eficientă numai atunci când dorința se cristalizează în hotărâre. Dorința cuplată cu hotărârea viguroasă de a o realiza este cea care produce puterea creatoare. Dorința, dorul și străduința împreună sunt cele care produc rezultate.

Dacă doriți să vă îmbunătățiți într-un fel anume, vizualizați calitatea cât mai viu și cât mai tenace posibil și mențineți un ideal superior pe linia ambiției dvs. Păstrați acest lucru în mod persistent în minte până când simțiți ridicarea și realizarea lui în viața voastră. Te-

ai născut pentru a câștiga, pentru a cuceri și pentru a duce viața triumfătoare. Ar trebui să ai un succes minunat în munca aleasă, în relația cu oamenii și în toate celelalte faze ale vieții tale.

Cu cât instrucțiunile tale sunt mai clare pentru subconștientul tău, cu atât te poate ajuta mai mult. Această minte interioară răspunde la comenzile tale la fel cum marinarii care conduc motorul și comenzile unui transatlantic

răspund la ordinele căpitanului de pe punte. Dacă cuvintele sunt precise și inconfundabile, atunci echipajul se apucă să întoarcă vasul în direcția ordonată sau să-i mărească viteza exact așa cum li se spune.

Dar dacă tu, în calitate de căpitan, nu ești sigur ce vrei, atunci subconștientul tău va primi un mesaj neclar și nava ta va urma un curs aleatoriu, întâmplător sau circular.

Trebuie să-i spui subconștientului tău exact ce vrei. Trebuie să-l direcționați pentru a vă ajuta să vă atingeți obiectivele. Când știi care este adevărata ta dorință, subconștientul te va propulsa fără greșală către ea. Dar trebuie să știe că îți dorești cu adevărat, cu fervoare și neclintit acest scop și că nu-l vei renunța pentru toate celelalte dorințe conflictuale și contradictorii, nicio dorință și fantezii de moment care îți zboară prin minte. În acest fel, devii un gânditor pozitiv și ești pregătit să-ți atingi obiectivele.

Crede în obiectivele tale și le vei atinge

Prosperitatea începe în minte și este imposibil de realizat în timp ce atitudinea mentală îi este ostilă. Este fatal să lucrezi pentru un lucru și să te aștepti la altceva, pentru că totul trebuie creat mai întâi mental și trebuie să-și urmeze tiparul mental.

Nu poți deveni prosper dacă într-adevăr te aștepti sau pe jumătate aștepti să rămâi sărac. Avem tendința de a obține ceea ce ne așteptăm și a nu aștepta nimic înseamnă a nu primi nimic.

Când fiecare pas pe care îl faci este pe drumul spre eșec, cum poți spera să ajungi la obiectivul de succes? Îndreptarea spre o direcție greșită, spre perspectiva neagră, deprimantă și fără speranță – chiar

dacă este posibil să lucrăm în direcția opusă – distruge rezultatele efortului nostru.

Gândurile sunt magneti care atrag lucruri ca ei înșiși . Dacă mintea ta se oprește asupra sărăciei și bolii, îți va aduce sărăcie și boală. Nu există nicio posibilitate ca dumneavoastră să produceți exact opusul a ceea ce aveți în minte, deoarece

atitudinea voastră bărbătească este modelul care este construit în viața voastră. Realizările tale sunt atinse mai întâi mental.

Teroarea eșecului și teama de a ajunge la lipsă și de o posibilă - umilință *împiedică mulțimi de oameni să obțină chiar lucrurile pe care și le doresc, scăpându-le vitalitatea și incapacități, prin îngrijorare și anxietate, pentru munca eficientă, creativă necesară pentru a le oferi succesul.*

Fii optimist. Dezvoltați obiceiul de a privi totul constructiv , din partea strălucitoare, plină de speranță, din partea credinței și ca - siguranță. Abține-te să privești viața cu îndoială și incertitudine. Dobândiți obiceiul de a crede că se va întâmpla mai bine, că dreptul trebuie să triumfe. Aveți credință că adevărul este obligat în cele din urmă să învingă eroarea, că armonia și sănătatea sunt realitatea și discordia și boala absența temporară a acesteia. Aceasta este atitudinea optimistului , care în cele din urmă va reforma lumea.

Analizează-te pe tine însuși

Există o singură persoană în întreaga lume care te poate pune pe drumul spre succes. Acea persoană ești tu.

Înainte de a putea determina ce obiective vă pot face să începeți această călătorie, trebuie mai întâi să vă evaluați. Căutați în adâncul minții voastre și scoateți din subconștient ce doriți de la viață și ce bunuri aveți care vă vor conduce la atingerea acestui obiectiv.

Trebuie să fii realist. Poate doriți să stabiliți un obiectiv care pare dezirabil, dar este posibil să nu aveți abilitățile necesare pentru a-l

atinge. Poate vrei să fii vedetă de film sau cântăreț de operă, dar nu ai talentul necesar. Cariera ta de vis poate fi în domenii care nu sunt fezabile pentru tine. Pe de altă parte, este posibil să ai aptitudini și aptitudini pe care nu îți dai seama că le ai și care pot duce la o carieră satisfăcătoare și profitabilă.

Cum poți afla? Privește adânc în interiorul tău. O

introspecție atentă va scoate la iveală acest lucru. Majoritatea adulților știu deja ce pot și nu pot face, ce le place și ce nu. Poate că nu este evident, dar introspecția îți permite să treci dincolo de evident și să te gândești profund la tine.

Un bun exemplu în acest sens este Shonda Rhimes, creatorul și -producătorul executiv al emisiunilor de televiziune *Grey's Anatomy* și *Private Practice*. Chiar și când era copil, știa că va deveni o scriitoare creativă. Ea a inventat povești și le-a spus într-un magnetofon înainte să știe să scrie. Mama ei a încurajat-o transcriindu-le, făcându-le astfel reale.

Ceea ce trebuie să faci este să treci sistematic peste educația, experiența anterioară, hobby-urile și interesele tale. Caută acele aspecte ale vieții tale în care ai avut succes și în care ai obținut satisfacție și bucurie. Aceștia sunt indicatori ai domeniilor în care vei reuși în viitor. Dar acesta este doar începutul.

Oamenii de succes învață chiar de la începutul carierei din ce fonduri pot apela. Faceți un inventar al tuturor activelor și resurselor posibile. Nu te uita doar la ceea ce ai realizat până acum în viața ta, ci la ceea ce știi că poți realiza. Marea majoritate a tinerilor își încep cariera cu puține cunoștințe despre capacitățile lor mentale și de obicei le descoperă bucată cu bucată în timp.

Majoritatea oamenilor nu descoperă niciodată mai mult de un procent mic din abilitățile lor și nu se ridică niciodată peste pozițiile prost plătite, de nivel scăzut. Ei merg cu greu în mediocritate, dar au resurse; doar dacă le-ar putea detecta, le-ar putea ridica în poziții superioare. Într-un fel, ei nu intră niciodată în contact cu mediul

potrivit care stârnește ambiția sau nu intră în contact doar cu materialul necesar pentru a aprinde puterea uriașă a celor *mari* din interiorul lor.

O modalitate de a vă identifica potențialul ascuns este să le enumerați ca aspecte ale școlii, locurilor de muncă deținute și altor activități în care

ați fost implicat. Apoi reflectați la care dintre aceste activități ți-a plăcut cel mai mult să le faci, care ți-a oferit cea mai mare satisfacție și la cele pe care cu adevărat nu-ți plăcea să le faci.

Josh D., un absolvent de facultate în vârstă de douăzeci și cinci de ani, fusese foarte nemulțumit în slujba lui de ajustator de daune într-o companie de asigurări. Se specializase în managementul afacerilor și luase acest loc de muncă cu speranța că va duce la o poziție de conducere. Când a enumerat toate tipurile de activități pe care le-a desfășurat, și-a dat seama că ceea ce îi plăcea cel mai puțin a fost să lucreze la detalii. El a remarcat că șeful său și șeful șefului și-au petrecut cea mai mare parte a timpului în activități similare. El de asemenea

a remarcat că aspectul acestei slujbe care i-a plăcut cel mai mult a fost relația cu asigurații, interviuarea acestora și colaborarea cu aceștia la daunele lor. Trecând în revistă activitățile sale școlare și munca sa cu un grup comunitar, el a descoperit că munca sa cea mai plină de satisfacții fusese cu oamenii. Josh a discutat despre acest lucru cu departamentul de resurse umane al companiei sale și i-au sugerat că ar putea să-și găsească nișa și să aibă mai mult succes într-o poziție de vânzări. El a făcut schimbarea și acum se bucură de munca sa și este pe drumul către o carieră de succes.

Unitatea scopului

Oamenii de succes cred cu tărie că trebuie să fii total dedicat - obiectivelor proprii. Există o mare putere într-o rezoluție care nu are

nicio rezervă în ea - un scop puternic, persistent, tenace, care arde toate podurile din spatele ei, îndepărtează toate obstacolele din calea ei și ajunge la scopul ei, indiferent cât de mult ar dura, indiferent de sacrificiu sau cost.

Pentru a reuși, trebuie să concentrezi toate facultățile minții tale pe un singur scop neclintit și să ai tenacitate în scop, ceea ce înseamnă moarte sau victorie. Orice altă înclinație care te tentează trebuie înăbușită.

O persoană cu un singur talent care decide asupra unui obiect determinat realizează mai mult decât o persoană cu zece talente care împrășteie energii și

nu știe niciodată exact ce să facă. Concentrând puterile asupra unui singur lucru, cea mai slabă creatură vie poate realiza ceva; prin dispersarea puterilor asupra multor lucruri, cel mai puternic poate eșua să realizeze nimic.

Un degetar de pulbere în spatele unei mingi într-o pușcă va face mai mult pentru execuție decât o încărcătură de pulbere nelimitată. Teava puștii este scopul care dă țintă pulberii, care altfel, oricât de bună ar fi, ar fi neputincioasă.

Este singurul scop care câștigă. Oamenii care reușesc au un program . Ei planifică un curs și îl respectă. Ei își prezintă planurile și le execută. Ei merg direct la scopul lor. Nu sunt împinși așa și așa de fiecare dată când le este aruncată o dificultate în cale; dacă nu pot trece peste asta, trec prin asta. Folosirea constantă și constantă a facultăților în cadrul unui scop central dă putere și putere, în timp ce utilizarea facultăților fără un scop sau un scop doar le determină slab. Minte trebuie să fie concentrată pe un sfârșit definit, sau, asemenea mașinilor fără echilibru, se va prăbuși în bucăți.

Sumă și substanță

Dezvoltarea unor obiective rezonabile și realizabile este primul pas către succes, indiferent dacă este vorba despre cariera sau orice alt aspect al vieții. Trebuie să plantezi în subconștient semințele care îți vor permite să accepți și să implementezi aceste obiective. Iată șapte pași care vor facilita acest proces:

1. *Obiectivele trebuie precizate clar.* Indicați în termeni clari ceea ce doriți să realizați. Fii specific și ferm în declararea scopului. De exemplu, a spune: „Obiectivul meu este să fiu cel mai bun agent de vânzări din compania mea” sună bine, dar este mai bine să fiu mai specific: „Obiectivul meu este să ating un volum de vânzări de atât de mulți dolari pentru următorul an fiscal; și cu 10% mai mult în fiecare an în următorii trei ani”. Acum vă cunoașteți ținta, iar

subconștientul vă va ajuta să vă concentrați eforturile pentru a atinge aceste cifre.

2. *Obiectivele ar trebui să fie inspirate.* Dacă îți stabilești un obiectiv care este prea ușor atins, acesta nu te va motiva să faci mai mult decât o muncă minimă. Stabilește-ți obiective care să te inspire să mergi mai departe și să muncești mult mai mult pentru a le atinge. Persoanele care reușesc recunosc că, odată ce un obiectiv este atins, ar trebui să -și stabilească imediat un alt obiectiv care să-i facă să se întindă pentru a continua să se îmbunătățească și să crească.

3. *Obiectivele ar trebui să fie măsurabile.* Nu este întotdeauna posibil să vă cuantificați obiectivele. Unele obiective pot fi măsurate în termeni financiari sau alți termeni numerici. Puteți seta cifrele de vânzări pe care doriți să le obțineți pe lună, trimestru sau an, în termeni de unități de produs sau valoare în dolari. Puteți seta producția

obiective după sumă. Chiar și obiectivele intangibile, care nu pot fi cuantificate, pot fi stabilite în termeni măsurabili. Scopul principal poate fi împărțit în segmente și orare stabilite pentru finalizarea fiecărui segment. În acest fel, puteți măsura cât de aproape sunteți în atingerea fiecărui segment și vă puteți regla activitățile pentru a vă asigura că acestea vor fi realizate în timp util.

4. *Obiectivele ar trebui să se bazeze pe acțiune.* Dacă nu se notează acțiunile care vor fi întreprinse pentru a implementa obiectivele,

obiectivele nu sunt mai mult decât vise. Acțiunea necesită activitate - mentală, fizică și emoțională. Din punct de vedere mental, trebuie să fii pregătit să te gândești la obiectivele tale în fiecare moment liber și la ce acțiuni trebuie să întreprinzi pentru a le realiza. Subconștientul vă va ajuta să vă transformați gândurile în acțiuni.

5. *Obiectivele trebuie notate.* O modalitate de a vă asigura că obiectivele nu vor fi uitate sau pierdute în viața voastră agitată de zi cu zi este

să le scrieți. Faceți o listă cu obiectivele dvs. pe termen lung; împărțiți-le în obiective pe termen mediu și scurt. Scrie -le cu litere mari și postează-le unde le poți vedea în fiecare zi — deasupra biroului tău, pe frigider, pe oglinda ta . Citiți-le, memorați-le, recitiți-le și întrebați-le în fiecare zi: „Ce fac pentru a îndeplini aceste obiective?”

6> *Obiectivele ar trebui să fie împărtășite cu o altă persoană.* O altă modalitate de a vă asigura că nu vă veți lăsa obiectivele să meargă pe calea rezoluțiilor de Anul Nou este să spuneți cuiva despre asta — pe cineva pe care îl respectați; cineva pe care îl asculți. Bill Wilson, unul dintre fondatorii Alcoolicii Anonimi, a raportat că unul dintre actele majore care îi ajută pe participanți să se mențină treji este să-și împărtășească obiectivele cu ceilalți. Jean Nidetch, fondatorul Weight Watchers, a raportat o experiență similară.

7. *Obiectivele ar trebui să fie flexibile.* Sunt momente în care circumstanțele se schimbă și scopul pe care ți-l-ai stabilit nu mai este pertinent. Condițiile economice pot să nu fie favorabile pentru înființarea acelei noi întreprinderi ; este posibil ca inovațiile tehnologice să fi făcut ca obiectivul tău să fie depășit; ați făcut erori în cercetarea dvs. și scopul nu este fezabil. Acest lucru nu înseamnă neapărat că obiectivul trebuie abandonat. Poate necesita doar o nouă gândire sau mai mult studiu. Dacă vă confrunțați cu o astfel de situație, revizuiți ceea ce s-a întâmplat

și faceți ajustările necesare.

Capitolul doi

Dezvoltarea încrederii în sine și Auto-Work

Dacă te gândești la tine ca un eșec și te imaginezi ca pe un eșec, vei eșua. Gândește-te la succes. Realizează că te-ai născut pentru a reuși și pentru a câștiga. Imaginează-ți succes, fericit și liber; și vei fi. Orice crezi și simți că este adevărat în mintea ta conștientă este întruchipat în subconștientul tău și se realizează în experiența ta. Aceasta este legea minții, nedeviabilă, imuabilă, atemporală și neschimbătoare. Ai credință și vei depăși toate obstacolele.

Pot exista nenumărate motive pentru care o persoană are succes în cariera sau afacerea sa, iar alta nu are succes. De-a lungul anilor în care am interacționat cu oameni — bogați și săraci, celebri și medii, lideri și adepți — am observat că cel mai important ingredient care predestine o persoană spre succes sau lipsă de succes este felul în care se simte despre sine. Cei care se iubesc cu adevărat pe ei înșiși, care simt că sunt oameni de valoare, au mult mai multe șanse să obțină succes în viața

lor decât cei cărora le lipsește această credință.

Ce dețin oamenii de succes și ceilalți nu? Este stima de sine sau încrederea în sine. Ei cred în ei înșiși și în puterile din interiorul lor.

Stima de sine — Ingredientul de bază al încrederii în sine

Stima de sine este cel mai bine definită ca a te simți bine cu tine însuși. Persoanele cu stima de sine ridicată cred că au mai multe șanse să reușească în majoritatea lucrurilor pe care le fac. Se respectă pe ei înșiși și știu că ceilalți îi respectă. Acest lucru nu înseamnă că sunt întotdeauna optimiști cu privire la orice și sunt mereu veseli și zâmbitori. Cu toții avem zile proaste și trăim momente în care totul pare să meargă prost. Oamenii cu stimă de sine ridicată pot accepta acest lucru și nu pot lăsa să-i copleșească.

Stima de sine este o parte integrantă a încrederii în sine. Înainte de a te putea simți bine în ceea ce privește deciziile pe care le iei, trebuie să crezi în tine. Trebuie să simți cu adevărat că ești cineva de valoare. Dacă nu ai stima de sine, cum poți fi *sigur* că deciziile tale merită?

De ce oamenilor le lipsește încrederea în sine? Un motiv comun este că este posibil să fi eșuat într-o anumită activitate la începutul vieții lor și se tem că acest lucru se va întâmpla din nou. O altă este că alți oameni — adesea profesori sau chiar proprii părinți — nu au fost niciodată mulțumiți de performanța lor la școală sau în alte chestiuni și le-au lăsat cu un sentiment de inferioritate.

Alții au gustat succesul doar pentru ca acesta să fie urmat de un fel de eșec și au lăsat acel eșec să le domine mintea și i-au condamnat la lipsa de încredere în sine în tot ceea ce fac.

Cheia pentru a-ți schimba sentimentele despre tine se află în subconștientul tău. Singura modalitate prin care poți ajunge la

subconștientul tău este prin mintea ta conștientă. Subconștientul tău este întotdeauna controlat de ideea dominantă. Subconștientul tău va accepta cea mai puternică dintre două propoziții contradictorii. Dacă spui: „Vreau încredere în sine, dar nu o pot obține; încerc atât de mult; mă forțez pe sine să mă rog; folosesc toată puterea de voință pe care o am”, trebuie să realizezi că greșeala ta constă în efortul tău.

Unii oameni încearcă să-și exercite „voința” pentru a-și schimba felurile. Voința este o încercare fățișă de a face acest lucru. Pentru a obține rezultate, trebuie să eliminați gândurile negative din subconștient, iar voința nu face decât să întărească acele gânduri. Nu poți obliga subconștientul să-ți accepte ideea prin exercitarea voinței. Astfel de încercări sunt sortite eșecului și obții opusul pentru care te rogi. Când te concentrezi pe voința, nu faci decât să întărești în subconștient actul pe care încerci să-l învingi . De exemplu, când un fumător, încercând să rupă obiceiul, folosește voința, el sau ea continuă să repete: „Nu voi fuma”. Minte subconștientă se concentrează apoi asupra actului de fumat. Dacă, în schimb, fumătorul se concentrează asupra bucuriilor de a nu fuma – să respire aer curat, proaspăt, fără miros și alte beneficii – subconștientul răspunde în consecință.

Dacă înlocuiți gândurile pozitive în mintea voastră conștientă pentru a le înlocui pe cele negative, acestea se vor filtra în subconștient.

Nu te considera niciodată un eșec

Estimările tale, planurile și convingerile tale despre tine sunt cele care te guvernează. Nu este credința unei alte persoane despre tine. Dacă cineva îți spune: „Ești un eșec; nu vei ajunge niciodată la nimic ”, ce ar trebui să faci? Spune-ți: „Ceea ce spune o altă persoană despre mine este irelevant. Sunt născut pentru a câștiga, pentru a reuși. Trebuie să reușesc . O să reușesc într-un mod remarcabil și unic”.

De fiecare dată când cineva spune că vei eșua, este un stimul pentru tine să-ți întărești credința în puterea minții tale subconștiente, care nu

eșuează niciodată. Cu alte cuvinte, nu da vina pe alții pentru eșecurile tale. Nu da vina pe condiții. Oamenii de succes lucrează pentru a depăși condițiile proaste. Sigur, vor fi eșecuri, dar asta nu înseamnă că *ești* un eșec. Ai în tine puterea creatoare de a inversa eșecul, de a trece la succes. Cealaltă persoană nu te controlează. Puterea nu este în cealaltă persoană să te manipuleze decât dacă tu îi permiți.

Stima de sine crește în tine cu fiecare succes pe care îl ai. Stima de sine va crește chiar și atunci când întâlnești un eșec ocazional, dacă îți amintești că puterea este încă cu tine și crezi în ea și ai dovedit-o prin acțiunile tale.

Ești ceea ce crezi că ești. Te crezi în imaginea pe care o ai despre tine în propria ta minte. Stima de sine și încrederea în sine nu sunt altceva decât proiecția imaginii tale despre tine însuși. Dacă vă mențineți o imagine de sine puternică, pozitivă, veți fi o persoană mai fericită și mai de succes. Veți fi o persoană capabilă să treacă peste obstacole - indiferent cât de dificil - și să vă atingeți obiectivele pe care vi le-ați stabilit.

Cea mai mare nevoie a ta este să crezi în tine, în ceea ce faci și în destinul tău suprem. Încrederea în sine, sau încrederea în sine, își găsește cea mai mare ieșire atunci când este însoțită de credința că sinele tău adevărat este dat de Dumnezeu și că cu Dumnezeu toate lucrurile sunt posibile.

Hotărâți-vă acum, în acest moment. Poți avea ceea ce vrei să posezi; și vi se va face, după cum credeți. Urmați vechea maximă: asigurați-vă că aveți dreptate, apoi mergeți mai departe. Nu lăsa nimic să te miște sau să-ți zdruncine convingerile. Fă-o parte din mentalitatea ta. Și cu acest tip de credință vei reuși inevitabil și vei merge mai departe în viață.

Creează un scenariu pozitiv pentru viața ta

Psihologii ne spun că fiecare dintre noi creează un „scenariu” pentru

viața noastră. Acest scenariu poate fi unul de optimism sau unul de pesimism, unul care ne face fericiți sau ne tulbură, unul care reflectă atitudini pozitive și stima de sine sau unul în care negativismul ne domină viața, poate chiar detesta de sine. Bărbații și femeile care se confruntă cu eșecuri la începutul carierei sunt supuși unei pierderi a stimei de sine și a încrederii în sine. Eșecurile lor timpurii le afectează psihicul. Ei pot scrie subconștient pentru ei înșiși un scenariu al eșecurilor – și *vor fi* eșecuri dacă nu își vor reînnoi încrederea în ei înșiși.

Dacă ai scris un scenariu al eșecului, acesta va domina gândurile și acțiunile. Întotdeauna te vei considera un eșec și vei *fi* un eșec. Dacă nu rescrii acel scenariu, ești sortit eșecului și nefericirii pe tot parcursul vieții.

Majoritatea bărbaților și femeilor de succes nu s-au născut cu succesul implantat în genele lor. Poveștile acestor oameni grozavi arată adesea cum au trebuit să depășească sărăcia, depresia și ceea ce părea a fi șanse copleșitoare înainte de a-și atinge obiectivele.

Au făcut acest lucru prin rescrierea scenariilor mentale și schimbându-și imaginea de sine din negativă în pozitivă. Apoi, prin determinare, dăruire și muncă grea, au început să trăiască succesul pe care l-au scris.

Nimeni nu ar fi putut începe mai jos în viață decât fata Frederick Doug. S-a născut sclav într-o plantație de bumbac. În ceea ce privește oportunitățile de auto-îmbunătățire sau de auto-îmbunătățire, el se afla într-o stare cât mai lipsită de speranță și de prieteni pe cât putea fi orice persoană. Presupunând că, când s-a trezit și-a dat seama de sclavia sa și de lipsa de speranță a stării sale, își spusese: „Iată -mă, un sclav. Indiferent cât de ambițios aș fi, sau cât de nerăbdător să ies din acest mediu, nu există nicio posibilitate să fac asta, pentru că m-am născut în sclavie . sau pentru a începe în lumea din afara acestei plantații.”

Dacă ar fi raționat astfel cu el însuși, s-ar fi auzit vreodată de Frederick Douglass? Bineînțeles că nu ar fi făcut-o. El ar fi trăit și ar fi murit, la fel cum au făcut milioane de colegii săi de robie, un sclav. Dar avea voința de victorie. În loc să spună: „Nu pot și nu **voi** face”, a

spus el, „Pot și voi lucra singur din această condiție oribilă a sclaviei”.

El a scris un scenariu pentru el însuși, apelând la puterea misterioasă latentă a fiecărei ființe umane care răspunde mereu chemării noastre și a cucerit toate obstacolele aparent de neînvins care se aflau între el și libertate și educație. A învățat alfabetul

din afișe de pe garduri, din bucăți de hârtie tipărită și dintr-un almanah vechi pe care îl culesese de pe plantație. Nu a văzut o carte adevărată decât după ce a învățat să citească.

De la începuturi atât de mici, într-un mediu atât de fier, acest băiat sclav a reușit să-și câștige libertatea și să-și asigure o educație. Și-a făcut o reputație internațională ca campion al rasei sale aservite, căreia și-a dedicat viața. Munca sa l-a adus în atenția președintelui Statelor Unite, care l-a numit ambasador în Haiti. {

Și tu poți rescrie scenariul care te ține înfundat în fundul gropii vieții. Este nevoie de dăruire și efort fără sfârșit, dar dacă vrei să ieși din acea groapă, poți, într-adevăr, trebuie să o faci.

Câțiva pași de urmat:

eu

- *Iubește-te pe tine însuși.* Dacă nu te respecti cu adevărat, nu te poți aștepta ca alții să te iubească și să te respecte.
- *Ai încredere în tine.* Nu ezita să iei decizii cu privire la viața ta. Dacă îți stabilești obiectivele și ai încredere că vei reuși, nu trebuie să te temi să iei decizii care te vor ajuta să atingi acele obiective.
- *Accentuează pozitivul.* Sigur, este posibil să aveți unele eșecuri pe parcurs, dar nu vă opriți asupra lor. Concentrează-te pe realizările pe care le faci zi de zi și scenariul tău de succes va fi întărit. Stima de sine este perisabilă. Trebuie să fie hrănit și întărit în mod constant. Se hrănește din cuvinte, fapte, atitudini, experiență și

propriul tău angajament.

menține-l. • • •

- *Cere-ți mult de la tine.* Când obții un mic succes, felicită-te, dar nu este momentul să fii mulțumit. Folosiți micile succese ca stimulente pentru a căuta realizări și mai mari.

•Repetă-ți zicala făcută celebră de filozoful francez Emile Coue: „În fiecare zi, în toate privințele, sunt din ce în ce mai bun”.

Oferă-ți o discuție încurajatoare

Sunt momente când trebuie să ne întărim stima de sine. Emulați antrenorul unei echipe de atletism. Când echipa rămâne în urmă, antrenorul întinde mâna pentru a motiva echipa — el sau ea le dă o discuție încurajatoare. Cu cuvinte bine alese, antrenorul insuflă entuziasm, încredere în sine și nu doar dorința de a câștiga, ci și angajamentul de a depune toate eforturile pentru atingerea obiectivului.

. Ca indivizi, avem nevoie și de discuții încurajatoare. Avem nevoie de discuții încurajatoare când entuziasmul nostru pentru viață scade, când suntem deprimați, când am suferit eșecuri. Când încrederea noastră în sine dispare și credința noastră în noi înșine este zdruncinată. Dar unde e antrenorul?

Trebuie să fim propriii noștri antrenori. Pentru a schimba scenariul în mintea ta, oferă-ți o discuție motivațională. Spune-ți că ești bun, ești un câștigător, ai reușit în trecut și vei reuși din nou. Dându-ți o discuție motivațională, plantezi în mintea ta conștientă semințe de stima de sine, care, atunci când sunt repetate din nou și din nou, se vor infiltra în subconștientul tău și vor deveni rădăcinile comportamentului tău.

Această stimă de sine ne urmărește pe tot parcursul vieții noastre.

În tinerețea

ne împinge înainte, în anii noștri de mijloc ne susține, iar în ultimii ani ne reînnoiește.

Faceți o practică să înlocuiți acele cuvinte negative în per I scenariu sonor cu cuvinte pozitive. În loc de cuvinte de disperare, plantează cuvinte de speranță; în loc de cuvinte de eșec, creați cuvinte de succes; în loc de cuvinte de înfrângere, gândește-te la cuvinte de victorie; în loc de cuvinte de îngrijorare, adăugați cuvinte de încurajare; în loc de cuvinte de apatie, plantează cuvinte de entuziasm; în loc de cuvinte de ură, folosește cuvinte de dragoste. Înlocuiți toate cuvintele negative cu cuvinte de respect de sine

și la fel cum ziua urmează nopții, stima de sine și încrederea în sine îți vor influența viața.

eu

Întâlnește și învinge obstacole

Încrederea în sine poate fi zdruncinată atunci când se confruntă cu eșecuri. Planurile merg prost, se dezvoltă obstacole neașteptate și totul pare să se prăbușească. Acum este momentul să-ți reînnoiești încrederea în tine. Acum este momentul să apelezi la toate rezervele pe care ți le-a dat Dumnezeu și să întâlnești și să învingi problema. Vei reuși și în acel succes îți vei spori stima de sine.

Cei mai buni directori sunt de acord că, cu cât obstacolul este mai mare , cu atât se cere mai multă încredere în sine și cu atât experiența este mai valoroasă. La începutul carierei sale, AG Lafley, care a devenit CEO al Procter & Gamble, a fost responsabil de operațiunile companiei în Asia în timpul unui cutremur major japonez și al colapsului economic din Asia. El a spus că a reușit să-și conducă compania prin aceste obstacole formidabile, fără să-și piardă niciodată încrederea în sine și ținând cont că „învățăm de zece ori mai mult în criză decât în vremuri normale”.

În mod similar, Jeff Immelt, care este acum CEO al General Electric (GE), a fost pus pe loc într-o criză. În 1988, când milioane de compresoare frigorifice s-au dovedit a fi defecte, CEO-ul Jack Welch l-a pus responsabil cu remedierea situației, deși Immelt nu avea experiență anterioară cu frigidere sau rechemari. El a spus că nu ar fi nicio modalitate de a fi CEO astăzi dacă nu ar fi avut încrederea în capacitatea sa de a face față aceluiași job „imposibil”, o situație pe care mulți din GE au văzut-o ca un obstacol de netrecut.

Un alt exemplu de depășire a unui obstacol serios este cel al CEO-ului Cisco, John Chambers. Este bine cunoscut ca fiind unul dintre cei mai dinamici și electrizatori vorbitori din întreaga lume a afacerilor. El reține suficient de mult din prezentarea sa pentru a o face să pară neînțeleasă. El părăsește podiumul pentru a se adresa personal oamenilor. Nu pierde niciodată contactul vizual cu publicul său. El este un vrăjitor pe scenă

ale cărui discursuri presa de afaceri dură le caracterizează drept „uimitoare”.

Este greu de crezut că acest om articulat a trebuit să depășească • obstacole majore pentru a-i oferi încrederea în sine pentru a se ridica în fața unui public.

Și ce i-a dat această încredere în sine? *Puterea pe care a câștigat-o din a trebui să depășească dislexia.* Pentru a reuși să vorbească cu publicul, Chambers a trebuit să dezvolte o etică de lucru spartană. În loc să se plângă de asta, a folosit provocarea pentru a se transforma. El a spus că dislexia lui l-a forțat să vadă imaginea de ansamblu în loc să fie blocat în detalii. Acest lucru l-a ajutat să vorbească, pentru că publicul este adesea plictisit de detalii. Dislexia lui îl forțează, de asemenea, să memoreze secțiuni majore din prezentările sale și să se pregătească cu mai multă sârguință decât majoritatea, dând prezentărilor sale un tip rar de imediatitate și prospețime. Atunci când materialul memorat este prezentat cu vivacitate, este orice altceva decât memoriu și opusul cuvintelor citite dintr-o pagină. John Chambers nu este doar un supraviețuitor al unui „handicap dăunător al copilăriei”. Nu și-a lăsat handicapul să domine...

nate viața lui. A muncit din greu pentru a-și dezvolta încrederea în sine și ca ; rezultat, el este un lider de afaceri care vorbește cu convingere și claritate despre visele oamenilor, despre valoarea produselor sale și despre imaginea de ansamblu pe care dorim să o vedem cu toții.

Încetează să te pedepsești

Ceea ce acceptați complet în mintea voastră, veți obține în experiența voastră indiferent de condiție, circumstanțe sau puteri. Afirmați aceste adevăruri: promovarea este a voastră, succesul este al tău, acțiunea corectă este a ta, bogăția

este a ta. Pe măsură ce faci asta, aceste adevăruri vor fi depuse în subconștientul tău, mediul creativ, și minuni se vor întâmpla în viața ta.

O secretară juridică s-a plâns pastorului ei: „Nu primesc niciodată pauze. Șeful și ceilalți oameni din birou sunt răi și cruzi cu mine. Rudele mele m-au maltratat acasă toată viața.

Trebuie să fie un fel de ticăloși care mă urmărește. Nu sunt bun. Ar trebui să sar în lac.”

Pastorul ei i-a explicat că era crudă din punct de vedere mental cu ea însăși și că autoflagelarea și autocompătimirea ei trebuie să aibă fundament și confirmare pe planul exterior al vieții. Dacă ești rău cu tine însuți, alți oameni vor fi răi cu tine oriunde ai merge în acest univers. Dacă crezi că ești un vierme, toată lumea te va călca. Cu alte cuvinte, atitudinile și acțiunile celor din jur au atestat și confirmat starea ei de spirit interioară.

După aceea, ea a încetat imediat să se pedepsească. Ea s-a imaginat fiind felicitată de angajatorul ei pentru munca foarte eficientă. De asemenea, l-a imaginat anunțând o creștere a salariului pentru ea. Ea a transmis în mod constant dragoste și bunăvoință angajatorului ei și tuturor asociaților săi. Susținându-și cu fidelitate imaginea mentală de mai multe ori pe zi timp de câteva săptămâni, a fost complet proastă - întemeiată când angajatorul ei nu numai că a felicitat-o pentru munca ei, dar și, câteva luni mai târziu, a promovat-o într-o funcție de conducere. În câteva ore, ea și-a dat seama de minunile minții profunde. Ea găsisese cheia care descuia casa comorilor.

Nu spune „nu pot”; spune „voi”

Norman Cousins, editorul *The Atlantic Monthly* și autorul cărții *Anatomy of an Illness and Human Options*, este un exemplu viu al modului în care puterea minții subconștiente ne permite să eliberăm în interiorul nostru resursele noastre frecvent neexploatate.

Cousins a fost lovit de o boală care aproape i-a paralizat gâtul,

brațele, mâinile, degetele și picioarele. La scurt timp, internat, a fost - diagnosticat ca suferă de o boală gravă a țesutului conjunctiv . Medicul lui i-a spus: „Șansa ta de recuperare completă este una din cinci sute”.

•

La început, Cousins i-a permis doctorului său și spitalului „să-și facă

treaba” cu el. S-au administrat medicamente; au fost efectuate teste — toate confirmând diagnosticul și prognosticul negativ.

Dar Cousins a refuzat să-i accepte soarta. El credea cu tărie că râsul, încrederea și dorința de a trăi au valoare terapeutică.

Verii au formulat curând un plan pentru urmărirea emoțiilor afirmative. Planul său s-a bazat pe resurse medicale, sisteme de sprijin uman, râsete și dragostea familiei sale. Apoi a ieșit din spital, și-a asigurat o cameră într-un hotel, și-a angajat propria asistentă și a vizionat filme amuzante și programe de televiziune. Zece minute de râs bun, adânc pe burtă, a descoperit el, i-ar oferi două sau trei ore de somn fără durere - primul în luni de zile.

Săptămână de săptămână, Norman Cousins a căpătat putere; an de an, ^{eu} mobilitatea lui s-a îmbunătățit. El credea cu fermitate că experiența sa era dovada puterii voinței de a trăi și a puterii încrederii în sine de a elibera și a dezlănțui puterile enorme din natura noastră. Verii au dus o viață activă și productivă încă șaisprezece ani.

Valorificați-vă punctele forte

Încrederea este însăși baza oricărei realizări. Există o putere enormă în convingerea că putem face un lucru. Oamenii care au mare încredere în ei înșiși sunt scutiți de multe nesiguranțe cu privire la faptul că se află la locul potrivit, de îndoieli cu privire la abilitățile lor și de temerile cu privire la viitorul lor.

La fel ca majoritatea oamenilor, chiar dacă în acest moment s-ar putea să nu ai un succes grozav în viață, probabil că ești cu adevărat priceput în unele dintre lucrurile pe care le faci. S-ar putea să nu fii cel mai performant din departamentul tău , dar s-ar putea să ai capacități speciale în anumite aspecte ale jobului care îți

vor câștiga respect. Poate că nu ai fost un atlet la fel de bun ca colegii tăi de clasă, dar este posibil să fi realizat niște lucrări remarcabile la ora ta de artă. S-ar putea să nu câștigi la fel de mulți bani ca vecinii tăi, dar poți repara orice este stricat în casa ta - și a lor.

Este uman să vă faceți griji cu privire la slăbiciunile voastre - și le oferă unor

oameni stimulente să le îmbunătățească, dar îi face pe mulți să se simtă inferiori. În loc să vă gândiți la ceea ce nu puteți face bine, glorificați în mintea voastră lucrurile la care sunteți cu adevărat buni. Rezultatul: stima ta de sine . iar încrederea în sine va crește și te va propulsa către succes în toate eforturile tale.

SUMĂ ȘI SUBSTANȚA

Dacă te gândești la tine ca un eșec și te imaginezi ca pe un eșec , vei eșua. Gândește-te la succes. Imaginează-ți reușind.

- Hotărâți-vă acum, în acest moment, că puteți face ceea ce doriți să faceți și puteți fi ceea ce vă doriți sincer să fiți și că puteți avea ceea ce doriți să posedez; și vi se va face așa cum credeți.
- Dacă nu te iubești și nu te respecti, nici măcar nu poți începe să-ți construiești acea imagine de sine de succes. Nu există niciun motiv pentru a perpetua o imagine de sine negativă. Trebuie să-ți creezi o imagine de sine pozitivă dacă vrei să fii o persoană de succes.
- Niciodată să nu te gândești răutăcios, îngust sau prost despre tine și să nu te consideri slab, ineficient, bolnav. Gândește-te la tine ca perfect, complet, întreg.
- Cu siguranță vor fi blocaje pe măsură ce avansați în carieră. Nu vă

pierdeți niciodată încrederea în sine. Drumul către succes este rareori ușor. Programează-ți subconștientul pentru a fi pregătit și capabil să întâlnească și să învingă barierele din calea atingerii obiectivelor tale.

Capitolul „Trei

A deveni un gânditor mai pozitiv

Legea vieții este legea credinței O credință este un gând în mintea ta.

Nu crede în lucruri care să te rănească sau să te rănească. Crede în puterea subconștientului tău de a te vindeca, inspira, întări și prospera. Conform credinței tale, ți se face.

Negativele nu realizează niciodată nimic. Nu există viață în negativ, nimic altceva decât deteriorare, distrugere și moarte. Negativele sunt mari dușmani ai succesului. Oamenii care vorbesc mereu în jos , care se plâng mereu de vremuri grele și afaceri proaste, sănătate precară și sărăcie, atrag influențe distructive, negative și neutralizează toate eforturile lor.

Gândirea constructivă îi abandonează pe cei care gândesc mereu distructiv și folosesc un limbaj distructiv, pentru că nu gândesc nimic înrudit cu pozitivul, nimic care să-l atragă. Principiile creative nu pot trăi într-o atmosferă negativă, distructivă , și nici o singură realizare nu poate avea loc acolo. Deci, oamenii negativi .) sunt mereu în degradare, înregistrând întotdeauna eșecuri. Ei pierd puterea de afirmare și derivă, incapabili să iasă înainte.

Negativele vă fură puterea

Negativele îți vor paraliza ambiția dacă te complați cu ele. Îți vor otrăvi viața. Îți vor ucide încrederea în tine până când vei fi o victimă a situației tale și nu un stăpân al acesteia. Puterea de a face este în mare măsură o chestiune de încredere în sine, încredere în sine. Indiferent ce ai întreprinde, nu o vei face niciodată până când nu crezi că poți. Nu o vei stăpâni niciodată până când nu vei simți mai întâi măiestria și nu vei face fapta în mintea ta. Trebuie gândit sau nu poate fi niciodată realizat. Trebuie să fie o realizare a minții înainte de a putea fi una materială. '

Prea mulți oameni lasă gândurile de frică, gândurile de eșec să domine. vietile lor. Acest lucru duce la mulțumirea cu locuri de muncă neprovocatoare, fără obstacole, care au drept rezultat venituri mediocre, stiluri de viață mediocre și satisfacție minimă în cariera lor. Chiar și atunci când au idei constructive, inovatoare, le este frică să le sugereze. — Ce rost are? cred ei. Cu siguranță vor fi respinși.

Bărbații și femeile cu atitudini pozitive nu se mulțumesc să fie „băieți sau fete medii”. Frica este înlocuită cu încredere și cariera lor înflorește.

Fii pozitiv în relațiile tale cu ceilalți

Asigurați-vă că, atunci când aveți un gând rău față de altul, un gând nesănătos, un gând discordant, un gând de boală, un gând mortal, veți spune: "Oprire! Despre față!" Privește spre lumina soarelui; stabiliți că, dacă nu puteți face niciun bine în lume, nu veți împrăști semințe de otravă, veninul răutății și al ha tred.

La locul de muncă și în activitățile tale de viață, ai mereu gânduri amabile, caritabile, generoase, iubitoare, față de toți . Atunci nu-i vei deprima și nu-i vei împiedica, ci vei împrăști soare și bucurie în loc de tristețe și umbră, de ajutor și încurajare în loc de descurajare.

Când Marisa L. și-a început noul loc de muncă, a remarcat că era singura afro-americană din departament. Ea a încercat să se împrietenească cu colegii ei, dar a fost respinsă. Nu numai că au ignorat-o, dar a simțit că au făcut tot posibilul pentru a-i face viața neplăcută.

Primul gând al Marisei a fost să raporteze acest lucru departamentului de resurse umane ca o încălcare a politicii lor de șanse egale de angajare , dar după o analiză suplimentară, a decis să se ocupe singură. În loc să ia o poziție defensivă și să se confrunte cu aceste femei, ea a ales să adopte o abordare pozitivă. Ea și-a înlocuit resentimentele cu gânduri de a înțelege atitudinea lor și de a medita asupra modului în care ar putea fi schimbată. Ea a studiat obiceiurile lor de lucru și a făcut tot posibilul să împărtășească cunoștințele de specialitate pentru care fusese angajată.

Într-un timp relativ scurt, ea a câștigat respectul și, în timp, prietenia colegilor ei și a fost acceptată ca „una din gașcă”.

Dezvoltați o atitudine optimistă

Nu există un obicei mai înălțător decât acela de a purta o atitudine plină de speranță, de a crede că lucrurile se vor întâmpla . iese bine și nu bolnav; că vom reuși și nu eșuăm; că indiferent de ce s-ar putea întâmpla sau nu, vom fi fericiți.

Pentru a spori plăcerea muncii tale și pentru a construi relații care să te ajute să reușești și să avansezi, nimic altceva nu este atât de util ca purtarea acestei atitudini optimiste, în așteptare - atitudinea care caută și așteaptă întotdeauna ce este mai bun, cel mai înalt, cel mai fericit - și să nu-ți permiti niciodată să intri într-o dispoziție pesimistă și dezamăgită.

Crede din toată inima că vei face ceea ce ai fost făcut să faci. Niciodată pentru

o clipă nu se îndoiește că vei reuși . Scoate-l din minte dacă caută intrarea. Distrăți doar „prietenii-gând”, idealuri ale lucrurilor pe care sunteți hotărât să-l atingeți.

Respinge toți „dușmanii-gând”, toate stările descurajatoare, tot ceea ce ar sugera chiar eșec sau nefericire.

Arianna Huffington, personalitate de televiziune remarcată și cofondatoare a influentului ziar online *Huffington Post*, a crescut în Grecia. Când era școală, a văzut o fotografie a Universității Cambridge într-o revistă și a făcut cunoscut familiei și prietenilor ei că vrea să meargă acolo. Toată lumea, în special tatăl ei, a spus că este clar o idee ridicolă care ar trebui renunțată. Dar mama ei a cumpărat bilete de avion ieftine, astfel încât ea și fiica ei hotărâtă să poată vizita Cambridge, pentru a o vizualiza mai bine pe Arianna la școală acolo. Nu s-au întâlnit cu nici un oficial școlar sau ceva de genul ăsta în timp ce erau acolo; pur și simplu mergeau în ploaie și și-au imaginat-o pe Arianna deja locuind acolo.

Trei ani mai târziu, Arianna a fost acceptată de Universitatea Cambridge cu o bursă. Ea spune că mama ei i-a dat încrederea necesară pentru a încerca mereu lucruri noi și că a primit devreme mesajul că o atitudine pozitivă ar putea depăși obstacolele. În anii următori, atitudinea pozitivă a Ariannei i-a permis să obțină succes în politică, televiziune și, în prezent, ca editor al propriului ziar online.

Nu contează ce încerci să faci sau să fii, presupune-ți întotdeauna o atitudine în așteptare, plină de speranță, optimistă cu privire la aceasta. Vei fi surprins să vezi cum vei crește în toate facultățile tale și cum te îmbunătățești în general.

Doi frați au intrat în afaceri împreună și s-au descurcat destul de bine de câțiva ani. Apoi au început să joace pe piața futures și pe piața mărfurilor și au ajuns să piardă totul, inclusiv toate afacerile și

economiile lor. Ei datorau 50.000 de dolari, pe care nu i-au putut plăti și au dat faliment.

Un frate, care a avut o atitudine foarte bună, a spus: „Am pierdut bani. **Voi** câștiga din nou și **voi** intra din nou în afaceri. **Am** învățat o lecție bună, care în cele din urmă îmi va plăti dividende. Nu mi- **am** pierdut credința, încrederea sau capacitatea de a crește și

cresc. Am multe de oferit și voi avea din nou un succes extraordinar.” A plecat să lucreze la o firmă de brokeraj și, datorită numărului său mare de prieteni, nu a avut probleme să obțină conturi noi pentru angajatorul său. •

Fratele său, însă, s-a simțit umilit și dezonorat pentru că pierduse totul. A început să spună tuturor celor pe care i-a întâlnit despre pierderile sale și a repetat monoton vechiul refren că era vina brokerului său, căutând justificarea propriilor decizii greșite și erori. Prietenii lui au început să-l evite, iar sănătatea lui a fost afectată negativ de întuneric și deznădejde. A refuzat consilierea și a intrat pe asistență socială.

Aici aveți doi frați care au experimentat aceeași pierdere. Unul a reacționat constructiv, iar celălalt a reacționat negativ și cu un sentiment complet de inutilitate. Nu ceea ce ni se întâmplă individual contează atât de mult; este gândul nostru despre asta, reacția noastră, care poate fi constructivă sau negativă. Un frate și-a folosit imaginația cu înțelepciune, reconstruind în mintea lui un model nou, văzând posibilități viitoare, folosind aripile credinței și ale imaginației pentru a reconstrui o viață mai bună. A descoperit că succesul și bogăția erau în propria sa minte.

Înlocuiți gândurile negative cu gândurile pozitive

Atunci când conviețuiți cu gânduri negative, Forța voastră de viață devine strânsă în subconștientul vostru, la fel ca atunci când puneți piciorul pe un furtun de grădină și blocați fluxul de apă. Emoțiile negative care sunt blocate în subconștientul tău apar apoi ca tot felul de boli, atât mentale, cât și fizice.

Alungă negativismul, rea voință, criticile și auto-condamnarea și, în schimb, umple-ți mintea cu gânduri constructive de armonie, sănătate, pace, bucurie și

bunăvoință și îți vei transforma viața.

Gândind constructiv, bazat pe principii universale, poți schimba toate tiparele negative din mintea ta și apoi să trăiești o viață fermecată.

Pentru a merge pe drumul regal către bogățiile de toate felurile – spirituale, mentale, materiale și financiare – nu trebuie să pui niciodată obstacole și obstacole în calea altora; nici nu trebuie să fii gelos, invidios sau supărător față de alții. Amintiți-vă, gândurile voastre sunt creative și orice credeți despre altul, îl creați în propria viață și experiență. \

În multe medii de lucru, angajații concurează între ei pentru avansare și putere sporită. Unii oameni sunt atât de competitivi încât vor merge la extreme pentru a-i sabota pe rivali pentru promovarea pe care o caută.

Performanța lui Barry G. de-a lungul anilor fusese superioară. Fusese lăudat pentru inovațiile sale și complimentat pentru calitatea muncii sale. Șeful lui urma să se pensioneze la sfârșitul anului și Barry se aștepta să fie promovat la locul său de muncă. Cu toate acestea, în urmă cu șase luni, Carl R. a fost transferat în departament. Fusese trecut la promovare în misiunea sa anterioară și acum a început o campanie pentru a obține promovarea în acest departament.

El l-a identificat pe Barry drept principalul său rival pentru promovare și a căutat modalități de a-l înjosi și de a-și construi propriile șanse. La ședințe, ar fi acceptat sugestiile lui Barry. Își făcea toate eforturile pentru a atrage atenția șefului pentru activitățile sale și, ori de câte ori era posibil, îi îngreuna munca lui Barry.

Barry clocotea de resentimente. Muncise din greu ani de zile pentru a obține promovarea și acum Carl îl împingea afară. După multă gândire și discuții cu prietenii apropiați și pastorul său, Barry și-a dat seama că nu putea învinge un intrigator ca Carl la propriul său joc. A ales o altă cale.

El s-ar concentra pe propriile sale bunuri și nu pe trucurile lui Carl. El a meditat: „Carl este un muncitor competent. Ambiția lui este logică și are multe atuuri care sunt valoroase pentru departamentul nostru. Sunt cel puțin egal cu el și m-am dovedit iar și iar. Voi continua să mă concentrez asupra muncii mele și asupra realizării

scopul meu. Nimic pe care Carl poate face sau spune nu poate influența modul în care lucrez sau mă gândesc la mine.”

Drept urmare, munca lui Barry a continuat să fie superioară, iar când șeful s-a pensionat, Barry a primit promovarea.

Un gând negativ sau o sugestie a unei alte persoane nu are putere decât dacă îi dai putere. Sugestiile sunt *o* putere, dar nu sunt *Puterea* care se mișcă ca armonie, frumusețe, iubire și pace. Când cei din jurul tău exprimă negativitate sau propun sugestii negative către tine, amintește-ți întotdeauna că ai capacitatea de a te uni mental cu Inteligența Infinită din tine, ale cărei principii sunt dragostea, generozitatea și armonia - nu negativitatea.

Nu termina niciodată o declarație negativă; inversează-l imediat și se vor întâmpla minuni în viața ta. Dacă te-ai dedat fricii, îngrijorării și altor forme distructive de gândire, subconștientul tău va fi acceptat gândurile tale negative ca cereri și va proceda să le aducă în experiența ta. Remediul este să începeți să vă dedicați gândurile bunătații, păcii și iertării. Minte ta subconștientă, fiind creativă, va proceda în mod egal la crearea atributelor din viața ta pe care le-ai hotărât cu seriozitate .

De fiecare dată când gândești sau spui gânduri negative, ajuți să prelungești situația care îți distruge liniștea sufletească și asigură eșecul în demersul tău. De fapt, te rogi împotriva ta. Faceți-vă gândul interior și tăcut să se conformeze - scopului dorit. Eșecul este gândirea negativă. Are multe cauze. Una dintre ele, poate cea mai crucială, este convingerea că eșecul este inevitabil.

Fiecare parte a ființei tale exprimă apoi aceste gânduri; viața ta exterioară va demonstra ceea ce impresionezi conștient în mintea ta subconștientă. Nu afirma niciodată în interior, așadar, nimic pe care nu vrei să-l experimentezi în exterior.

Ambiția este esențială

Mulți oameni s-ar descurca destul de bine în viață dacă ar avea doar un corp care să-i stârnească tot timpul, să-i reîncarce, să-i entuziasmeze, să-i inspire constant; dar nu au nicio înclinație să facă asta pentru ei înșiși și, prin urmare, rămân în mediocritate. Ei depind de alții pentru puterea motorului lor. Când le oferiți o conversație bună, le ridicați speranțe și le dezvăluiți ambiția spunându-le ce este posibil pentru ei, îi reîncărcați ca și cum ar fi o baterie a unui automobil. Aleargă splendid câteva zile și crezi că vor întoarce o nouă frunză și își vor menține entuziasmul, dar dintr-o dată se prăbușesc. Puterea lor a dispărut și trebuie să fie reîncărcate.

Par absolut incapabili de auto-locomoție. Le lipsește inițiativa, auto-direcția. Ele trebuie împinse ca piesele de pe o tablă de șah. Când sunt conștienți că stau singuri, fără nimeni pe care să se sprijine sau să furnizeze puterea motorului, ei sunt năuciți; par să nu știe ce să facă.

Există o mulțime de bărbați și femei care par foarte ambițioși să se descurce, dar le lipsește puterea de autopropulsie. Ei așteaptă să se întâmple ceva, ca cineva să-i împingă într-o poziție, un prieten influent să-i avanseze.

Acești oameni alunecă de-a lungul liniei de cea mai mică rezistență. Le-ar dori foarte mult succesul, dar le este frică de preț. Viața de succes este prea obositoare pentru ei. Există prea multe dificultăți în ea, necesită prea mult să te lipi de el și să te agăți în fața unor obstacole aparent de netrecut. Acești oameni merg cu o idee clară că există ceva în lume pentru ei undeva și că, într-o întâmplare, le va veni dacă așteaptă

suficient. Între timp, ei se mulțumesc să fie sprijiniți și sprijiniți de alții. Această lipsă de încredere în sine, această dependență de puterea exterioară, este fatală pentru orice progres și realizare.

Sam L. era frustrat. I-a spus consilierului său de carieră că nu se așteptase niciodată să fie nevoit să-și caute un loc de muncă. „Întotdeauna am crezut că tatăl meu sau unchiul meu mă vor angaja în afacerile lor. Chiar și după ce afacerea lor a eșuat, am presupus că, având în vedere toate contactele pe care le avea familia mea, voi fi angajat de unul dintre ei”.

Sam nu se gândise niciodată să facă ceva pentru el însuși. Toată viața lui s-au făcut lucruri pentru el. Dar, în ciuda educației sale bune, pentru prima dată nu a avut de cine depinde în afară de el însuși.

Sam a trebuit să se confrunte cu lumea reală. Lucrând îndeaproape cu consilierul său timp de câteva săptămâni, a reușit să-și evalueze punctele forte și punctele slabe, domeniile în care era fericit și pe cei care nu-i plăceau, oportunitățile de angajare într-o varietate de domenii, orice pregătire suplimentară de care avea nevoie pentru a obține genul de slujbă pe care și-ar dori și, mai ales, să-și antreneze mintea să accepte că trebuie să se bazeze pe sine, că nu se putea integra cu adevărat în sine, dar nu se poate integra cu adevărat.

De regulă, nu te ridici accidental din mahalale și obscuritate la bogăție, onoare și faimă prin salvarea pe cineva de la înec la malul mării sau întâlnind un milionar care te place. Aminteste-
dar un adevăr simplu: Îți vei demonstra întotdeauna caracterul, starea ta de spirit. Caracterul este destinul. Caracterul este felul în care
gândeți, simțiți și credeți în valorile spirituale pe care le-ați tronat în
mintea ta, integritatea și onestitatea pe care le-ai stabilit acolo. Aceste calități dau dividende.

Tehnici de depășire a gândirii negative

Modul ideal de a te elibera de emoțiile nedorite este să practici legea substituției. *Înlocuiește gândul negativ cu un gând pozitiv, constructiv.* Când gândurile negative intră în minte, nu te lupta cu ei; în schimb, spune-ți doar: „Credința mea este bună în toate lucrurile”. Veți descoperi că gândurile negative dispar la fel cum lumina eu risipește întunericul.

Uneori, îți vei găsi mintea căzând din nou în vechile ei obiceiuri

de îngrijorare, agitație, îngrijorare și relatare a verdictelor altora. Când aceste gânduri îți vin în minte, dați ordinul „Opriți! Gândurile mele sunt modul în care îmi hrănesc subconștientul”. Fie că este o problemă legată de muncă sau o chestiune personală, fă asta de o sută de ori pe zi, sau de o mie de ori, dacă este necesar.

Mulți oameni, atunci când se confruntă cu o catastrofă, își pierd speranța și devin negativi cu privire la orice. Dar cu alții, o catastrofă duce la putere și la motivație eroică chiar și în cele mai de temut condiții. Hanul Martha's Vineyard (Massachusetts) al lui Susan și Sherman Goldstein a fost distrus de incendiu în decembrie 2001. Au fost atât de provocați încât nu au avut timp să facă cina timp de o lună și au trebuit să fie hrăniți de prieteni și să li se ofere spațiu de locuit de către un alt proprietar de afaceri.

Nu au lăsat acest dezastru să le domine viața. Au ales să redeschidă mai întâi restaurantul hanului, pentru a menține prezența în oraș, iar în timpul restaurărilor și-au înfășurat hanul distrus cu un banner uriaș, pe care scria: „Când viața îți dă lămâi, fă limonadă”. Soții Goldstein au folosit focul ca o oportunitate pentru a transforma un han foarte modest, ale cărui camere erau vechi și mici, într-o clădire de top, redenumită Mansion House, găzduind un client mai mare . Susan Goldstein spune că focul care a distrus atât de multe i-a ajutat de fapt să atingă un nou nivel. Gândirea lor pozitivă le-a permis să se reconstruiască și să înceapă din nou.

Vizualizarea

Vizualizați cum veți face față provocărilor cu care vă confrunțați în

fiecare zi. Dacă intenționați să faceți o prezentare de vânzări sau să pregătiți un raport pentru o ședință de conducere sau să vă implicați în orice activitate productivă , planificați-vă în minte ceea ce veți spune, cum o veți spune, ce pași veți face pentru a realiza acest lucru. Repetați-l iar și iar în mintea voastră. Va intra adânc în subconștientul tău; va pătrunde în fiecare celulă a creierului tău. Veți deveni angajați pentru succes și atunci când vindeți acel client,

vă aflați în fața aceluia grup de management sau vă implicați în activitate, subconștientul dumneavoastră va prelua controlul și veți atinge ceea ce doriți.

* ' rezultate.

Slavă Domnului. Este luni

Expresia TGIF, „Mulțumesc Domnului că este vineri”, este acum acceptată ca atitudine tipică a majorității muncitorilor americani. Așteptăm cu nerăbdare weekendul nostru și răgazul lui de la locurile de muncă și carierele noastre. Nu este nimic în neregulă cu asta, deoarece toți ar trebui să ne bucurăm de zilele noastre de odihnă. Cu toate acestea, oamenii ambițioși și de succes așteaptă la fel de mult să-și reia munca de luni.

Mulți oameni vorbesc despre „lunea albastră”. Acești oameni se resemnă deja cu „soarta” lor și încep să-și închidă viața. Luni vine apoi cu un anumit sentiment de resemnare: duminica își decretă în mod conștient viitorul, iar subconștientul lor a răspuns în consecință. După toate probabilitățile, ei nici măcar nu știau că au plănuit din timp și și-au creat astfel „soarta”. Dacă înlocuiți această demisie cu gânduri pozitive despre munca pe care o desfășurați și anticiparea provocărilor și oportunităților ei , veți eradică acei blues de luni dimineața.

SUMA SI SUBSTANTA

- Gândirea pozitivă începe cu înțelegerea puterii subconștientului.
- Preia controlul asupra carierei tale. Nu-ți lăsa șeful, colegii de serviciu sau altcineva să-ți conducă „nava carierei”. Nu uita niciodată că ai puterea

internă de a depăși influențele negative care ți-ar putea împiedica creșterea carierei.

- Nimic altceva nu este atât de util ca purtarea unei atitudini optimiste, în așteptare - atitudinea care caută întotdeauna ce este mai bun, cel mai înalt, cel mai fericit - și să nu ne permiteți niciodată să intrați într-o dispoziție pesimistă, descurajată.

- Nu termina niciodată o declarație negativă; inversează-l imediat și se vor întâmpla minuni în viața ta. Minte ta subconștientă, fiind creativă, va proceda în egală măsură să creeze atribuțiile din viața ta pe care le-ai decretat cu seriozitate.
- Vizualizați cum veți face față provocărilor . te confrunți în fiecare zi. Dacă intenționați să faceți o prezentare de vânzări sau să pregătiți un raport pentru o ședință de conducere sau să vă implicați în orice activitate productivă, planificați în minte ceea ce veți spune, cum o veți spune, ce pași veți face.

Capitolul patru

Stăpânirea Legii Atracției

Bărbații și femeile sunt magneti umani. Așa cum un magnet de oțel tras printr-un morman de gunoi va smulge numai lucrurile care au o afinitate pentru el, tot așa atragem constant la noi și stabilim relații cu lucrurile și oamenii care răspund gândurilor și idealurilor noastre.

De ce unii oameni câștigă cu ușurință atenția altora, sunt capabili să-și facă prieteni ușor și să câștige admirația altora, în timp ce alții abia se înțeleg?

Când întâlnim unii oameni, suntem impresionați de „personalitatea” lor plăcută. Ceva în felul în care se proiectează ne face să ne simțim încrezători în ei, să-i admirăm și să ne simțim confortabil cu ei. Acești oameni au stăpânit legea atracției. Ei atrag atenția șefilor lor, a clienților lor și a altora. Astfel de bărbați și femei sunt oamenii pe care îi alegem să ne fie mentori. Din acest grup sunt aleși liderii companiilor și acești oameni sunt cei care urcă cu ușurință pe scara succesului.

Psihologul american William James a definit personalitatea ca un set de modele de comportament caracteristice evaluate individual, care determină funcționarea zilnică atât la nivel conștient, cât și la nivel inconștient . Se spune

că personalitatea reprezintă echilibrul dintre impulsurile înnăscute și o combinație de controale conștiente și externe.

Important de reținut este că pot fi *dezvoltate caracteristici atractive*. Unele fațete ale noastre sunt înnăscute — aspectul nostru fizic, inteligența de bază și unele talente — dar fiecare dintre noi are capacitatea de a profita la maximum de trăsăturile noastre înnăscute și de a le dezvolta pentru a ne oferi acel tip de personalitate pe care alții îl vor admira. Putem învăța cum să folosim legea atracției.

Nu este ușor să devii persoana care vrei să fii, dar începe cu o dorință puternică și un angajament de a-ți dezvolta trăsăturile înnăscute. Poți să dezvolti o atitudine deschisă, veselă, optimistă și pozitivă - o personalitate care va câștiga aprobarea bărbaților și femeilor cu care te interacționezi.

Trăsăturile de personalitate pot fi dobândite

William James a comentat că personalitatea ta este suma totală a tuturor trăsăturilor tale. Aceasta include corpul tău și puterile tale psihice , dar și hainele tale, casa ta, soțul și copiii tăi, strămoșii și prietenii tăi, reputația și lucrările tale, sesiunile tale și contul tău bancar. Toate aceste lucruri generează aceeași gamă de emoții. Dacă cresc și prosperă, te simți triumfător; dacă se diminuează și mor, te simți doborât - nu neapărat în același grad pentru fiecare lucru, dar în același mod pentru toți.

Personalitatea noastră este modul în care ne exprimăm lumii exterioare. Nu suntem doar animale gregare, cărora le place să fim în vizorul semenilor noștri, dar avem o tendință înnăscută de a ne face remarcați și observați favorabil de către felul nostru.

Anumite personalități sunt mai mari decât simpla frumusețe fizică și mai puternice decât învățarea. Farmecul personalității este un dar divin care influențează personajele cele mai puternice, duce la poziții de carieră

de nivel înalt și, uneori, controlează chiar destinele națiunilor.

Oamenii care posedă această putere magnetică ne influențează inconștient. În momentul în care venim în prezența lor, avem un sentiment de extindere. Își inspiră subalternii la locul de muncă, clienții sau clienții lor, iar alții îi consideră modele în

cariera și viața lor. Ele deblochează în noi posibilități despre care nu aveam nicio idee anterior. Orizontul nostru se lărgeste; simțim o nouă putere care se agită prin toată ființa noastră; simțim o senzație de ușurare, de parcă ar fi fost îndepărtată o greutate mare care ne apăsa de mult timp.

O mare parte din farmecul unei personalități magnetice provine dintr-o manieră fină și cultivată. Tact, de asemenea, este un element foarte important – poate cel mai important. Trebuie să știi exact ce să faci și să poți face exact ceea ce trebuie la momentul potrivit. Buna judecată și bunul simț sunt indispensabile celor care încearcă să dobândească această putere magică. Bunul gust este . de asemenea unul dintre elementele farmecului personal. Nu poți să jignești gusturile altora fără să le rănești sensibilitățile.

Una dintre cele mai mari investiții pe care le puteți face este aceea de a obține o manieră grațioasă, cordialitate în purtare și generozitate a simțirii - arta încântătoare a plăcerii. Este infinit mai bun decât capitalul monetar, pentru că toate ușile se deschid la legături personale însoțite și plăcute. Sunt mai mult decât bineveniți; sunt căutate peste tot.

Trăsăturile de personalitate pot fi dobândite. Acordând că toți oamenii au drepturi și șanse egale, trebuie să recunoaștem că nu toți au inteligență egală, forță fizică egală sau niveluri egale de energie; cu toate acestea, indiferent de statutul lor, ei pot crește prin autoeducație și autodezvoltare. Cei dornici de cunoștințe și ambițioși să exceleze vor merge în mod natural înainte. Puteți alege și lucra pentru a dezvolta trăsăturile de personalitate pe care doriți să le dobândiți. Aplicarea este mare lucru.

Principalele calități care fac statura ființei umane perfecte sunt răbdarea, bunătatea, generozitatea, smerenia, curtoazia, altruismul, temperamentul bun și sinceritatea. Aceste trăsături nu sunt în naștere; pot fi dezvoltate. Luați-le drept

cadrul personalității pe care doriți să o creați din calitățile găsite în propria ta natură complexă.

Din păcate, unele persoane care au toate aceste calități nu sunt

percepute ca având o personalitate plăcută deoarece le lipsește un aspect bun. Asta nu înseamnă frumusețe fizică. Nu trebuie să te naști cu o față sau cu un fizic frumos pentru a proiecta o înfățișare bună , dar dacă nu te îmbraci îngrijit și adecvat, porți un zâmbet în loc de încruntat și ești curat și bine îngrijit, calitățile tale înalte nu vor fi „remarcate”.

Aspectul este important, deoarece prima impresie pe care ceilalți o au despre tine este cea care determină adesea dacă îți vor oferi ocazia de a-ți demonstra calitățile superioare.

Nu numai că ești judecat după felul în care arăți, dar îi judeci și pe alții după aspectul lor. Instinctiv, oamenii încearcă să cultive în ei înșiși calitățile pozitive ale înfățișării pe **Care** le văd „la cei pe care îi admiră. Ei poartă același tip de haine, își imită coafura și acționează în același mod ca modelele lor. Puteți face acest lucru și cu alte calități. Concentrează-te pe caracteristicile personalității oamenilor pe care îi respecti și pe care îi arăți. cunoașteți, dar luați și modele din trecut și prezent ale altora care sunt exemplare ale personalității ideale pe care doriți să o aveți.

Caută binele

Este la fel de ușor să treci prin viață căutând binele și frumosul în loc de urât; pentru nobil în loc de ignobil; pentru cei strălucitori și veseli în loc de întuneric și posomorât; cei plini de speranță în loc de cei disperați; pentru a vedea partea luminoasă în loc de partea întunecată. A-ți îndrepta fața mereu spre lumina soarelui este la fel de ușor ca să vezi mereu umbrele și face toată diferența în caracterul tău între mulțumire și

nemulțumire, între fericire și mizerie și în viața ta între prosperitate și adversitate, între succes și eșec. Introduceți aceste gânduri în subconștientul vostru . Așa se aplică legea atracției.

Învăță să cauți lumina, atunci. Refuzați în mod pozitiv să adăpostiți

umbre și pete, imagini negative, discordante. Țineți-vă de acele lucruri care vă fac plăcere, care sunt de ajutor și inspirație și vă veți schimba întregul fel de a privi lucrurile, vă vor transforma personalitatea într-un timp foarte scurt.

O modalitate de a dezvolta cele mai bune trăsături în tine este să cauți cele mai bune trăsături la alții. Luând o atitudine plină de inimă față de toți cei pe care îi întâlnești, încercând să străpungi masca bărbatului sau femeii din exterior, până la miezul cel mai interior și cultivând sentimente amabile față de toți, poți dobândi acest dar inestimabil.

Nimic nu te va plăti mai bine decât dobândirea puterii de a-i face pe alții să se simtă în largul lor, fericiți și mulțumiți de ei înșiși. Oamenii însoriti risipesc melancolia, întunecarea, grijile și anxietatea de la toți cei cu care vin în contact, așa cum soarele alungă întunericul . Când intră într-o încăpere plină de oameni, unde conversația a întârziat și unde toată lumea pare plictisită, ei transformă - împrejurimile ca soarele care izbucnește prin nori groși și negri după o furtună. Toată lumea ia un spirit de bucurie din sufletul bucuros care tocmai a intrat; limbile sunt dezlegate, conversația târâtă devine strălucitoare și plină de spirit, iar întreaga atmosferă vibrează de bucurie și voie bună.

Fii empatic. Oamenii empatici se pun în pielea persoanei cu care se interacționează. Ei nu numai că aud ce spune acea persoană, dar simt ceea ce simte el sau ea în acel moment. Cum poate cineva să nu răspundă pozitiv unor asemenea oameni?

Păstrați o dispoziție veselă

Dacă nu aveți o atitudine mentală lipsită de amărăciune și viclenie și priviți fiecare zi ca pe o binecuvântare de care să vă bucurați și să vă bucurați, veți avea o viață nefericită și, cel mai probabil, neproductivă.

Nu putem face cea mai bună treabă în timp ce găzduim gânduri răzbunătoare sau chiar neprietenoase față de ceilalți. Facultățile noastre renunță la tot ce e mai bun doar atunci când lucrează în armonie perfectă. Trebuie să existe bunăvoință în

inimă, altfel nu putem face o muncă bună cu capul sau cu mâna. Ura, răzbunarea și gelozia sunt otrăvuri, la fel de fatale pentru tot ceea ce este mai nobil în noi, precum arsenicul este fatal pentru viața fizică.

O atitudine bună, un sentiment de bunăvoință față de ceilalți, este cea mai bună protecție a noastră împotriva urii amare sau a gândurilor vătămătoare de orice fel.

Într-o personalitate grațioasă există un farmec de care este foarte greu să scapi. Este dificil să snobozi persoana care o posedă. Există ceva la el sau ea care te atrage. Indiferent cât de ocupat sau cât de îngrijorat ai fi, sau cât de mult ți-ar plăcea să fii întrerupt, nu ai cumva inima să îndepărtezi o persoană cu o personalitate plăcută.

Secretul de a fi plăcut

Emerson spune: „Ceea ce ești vorbește atât de tare , încât nu pot auzi ce spui.” Nu putem ascunde ceea ce suntem, cum ne simțim, pentru că radiam atmosfera noastră, personalitatea noastră; iar acesta este rece sau cald, atrăgător sau respingător, în funcție de trăsăturile și calitățile noastre dominante.

O persoană care este egoistă, care se gândește mereu la sine și își caută propriul avantaj, care este rece, lipsită de simpatie, lăcomă, nu poate radia o atmosferă caldă și blândă. Dacă egoismul , indiferența, avariția și lăcomia sunt dominante în natura ta , o vei radia și îi va respinge pe alții, deoarece acestea sunt calitățile pe care oamenii le detestă instinctiv.

Calitățile care atrag sunt revărsătoare, plutitoare; calitățile care

resping sunt afluate. Adică oamenii care nu au magnetism sunt egocentrice; se gândesc prea mult la ei înșiși. Ei nu dau suficient; ei sunt mereu după ceva, absorb, primesc un anumit beneficiu, încercând să obțină un avantaj pentru ei înșiși. Le lipsește simpatia, le lipsește cordialitatea, o bună părtășie; sunt mixere proaste.

O bucată de oțel magnetizat va atrage doar produsele din

minereu de fier. Nu are afinitate pentru lemn, cupru, cauciuc sau orice altă substanță care nu conține fier. Când erai copil, ai descoperit că micul tău magnet de oțel ridică un ac, dar nu un chibrit sau o scobitoare. Ar atrage spre sine doar ca ea.

Bărbații și femeile sunt magneti umani. Așa cum un magnet de oțel tras printr-o grămadă de gunoi va smulge numai lucrurile care au o afinitate pentru el, tot așa atragem constant la noi, stabilim relații cu lucrurile și oamenii care răspund gândurilor și idealurilor noastre.

Mediul nostru, asociații noștri, starea noastră generală sunt rezultatul atracției noastre mentale. Aceste lucruri au venit la noi în plan fizic pentru că ne-am concentrat asupra lor, ne-am raportat la ele mental; sunt afinitățile noastre și vor rămâne cu noi atâta timp cât afinitatea pentru ele continuă să existe în mintea noastră.

Aplicarea Legii Atracției

Unii oameni sunt în mod natural magnetici, dar când le analizezi caracterul, vei descoperi că posedă anumite calități pe care cu toții le admirăm instinctiv, calitățile care atrag fiecare ființă umană, cum ar fi generozitatea, mărinimia, cordialitatea, simpatiile largi, concepțiile largi ale vieții, utilitatea, optimismul. Sunt adepți ai legii atracției.

Nu există nici una dintre aceste calități pe care să nu le poți cultiva și întări foarte mult. Dacă faceți acest lucru, veți primi o audiere în care alții nu o vor face.

Oricare ar fi afacerea dvs., reputația și succesul dvs. vor depinde în mare măsură de calitatea impresiei pe care o faci asupra altora. Înseamnă totul, așadar, pentru tinerii bărbați și femei să folosească legea atracției pentru a-și dezvolta o

personalitate magnetică, puternică, atrăgătoare. Cultivați calitățile inimii. Intellectul și puterea creierului nu au nimic de-a face cu magnetismul personal. Cel iubitor, nu intelectualul, atrage și ține oamenii.

Acesta nu este un lucru foarte greu de făcut. Toată lumea poate cultiva capacitatea de a mulțumi și forța de caracter care îl va face să se simtă ca o forță reală în lume. Cunoscând legea atracției — calitățile și caracteristicile care disting magneticul și nemagneticul — este relativ ușor să o cultivi pe una și să o elimini pe cealaltă. Adică putem cultiva calitățile mentale generoase, mărinimoase, vesele, de ajutor și să le zdrobim contrariile; și pe măsură ce facem acest lucru, ne vom trezi din ce în ce mai interesați de ceilalți, iar ei, la rândul lor, vor deveni mai interesați de noi. Pe măsură ce ne facem magneti personali modelându-ne aura gândurilor, cuvintelor și faptelor amabile care zi de zi duc la formarea unei personalități bogate și magnetice, ne vom găsi mai bineveniți oriunde mergem, mai căutați; vom atrage oamenii la noi din ce în ce mai mult.

Impregnându-ți subconstientul cu calitățile pe care le admiri atât de mult la ceilalți — tocmai calitățile care te atrag — vei deveni atractiv pentru ceilalți. Pe măsură ce deveniți pătrunși de aceste calități, ele vă vor caracteriza și veți dobândi o personalitate magnetică, atractivă.

Trăiți o viață sănătoasă

Primul pas spre a te face magnetic este să-ți construiești sănătatea. Sănătatea viguroasă, cuplată cu o atitudine mentală corectă, o minte optimistă, plină de speranță, veselă, fericită, îți vor crește magnetismul minunat.

O persoană cu o sănătate robustă radiază o atmosferă de forță, vigoare și curaj, în timp ce una care nu are vitalitate se scurge de la

ceilalți în loc să le ofere. Forța fizică și bucuria abundantă de sănătate ajută la crearea unei personalități magnetice și puternice. Oamenii cu minți pline de viață, alerte, cu o sclipire în ochi și elasticitate în pas și care clocotesc cu o vitalitate fizică abundantă, au un avantaj extraordinar față de cei care sunt devitalizați și slabi din punct de vedere fizic.

Recunoaște-ți greșelile

O modalitate de a-i dezactiva pe oameni este să fii o persoană arogantă, arogantă, care nu recunoaște niciodată o greșeală.

Gurul investițiilor Warren Buffett, probabil unul dintre cei mai bogați oameni din lume, nu numai că știe să folosească „eșecul” și „greșelile”, dar merge până acolo încât să le facă reclamă. În 1989, a început o practică formală de a spune despre el însuși publicând o listă cu greșelile sale în „Scrisoare către investitori”. În această scrisoare, Buffett a mărturisit nu numai greșelile făcute, ci și oportunitățile pierdute pentru că nu a reușit să acționeze în mod corespunzător. Este convingerea lui Buffett că sinceritatea aduce beneficii managerului cel puțin la fel de mult ca și acționarului. El o spune în felul următor: „Directorul executiv care îi induce în eroare pe alții în public poate în cele din urmă să se conducă greșit în privat”. Buffett crede în valoarea studierii propriilor greșeli, mai degrabă decât să se concentreze doar pe succes.

Poate că acest nivel de candoare îl eliberează pe Warren Buffett să fie fericit la locul de muncă. El este cunoscut pentru că este mereu optimist și susținător , cu adevărat entuziasmat că vine la muncă în fiecare zi. Oamenii sunt atrași de el. Oare pentru că este bogat? Sau este invers?

Adresați-vă celor pe care îi întâlniți

Trebuie să-i faci pe oameni să simtă că au întâlnit o persoană sinceră. Nu saluta oamenii cu un „Cum faci?” sau „Ma bucur să te cunosc”, fără niciun sentiment, niciun sentiment în ea. Fii un mixer bun. Privește în ochi oamenii pe care îi întâlnești și fă-i să-ți simtă personalitatea. Dă-le o mână bucuroasă, cu un zâmbet și o vorbă bună pentru a-i face să-și amintească că au intrat în contact cu o forță

reală și fă-i bucuroși să te întâlnească din nou.

Dacă vrei să fii popular, trebuie să cultivi cordialitatea. Trebuie să-ți deschizi larg ușa inimii și nu, așa cum o fac mulți, doar să o lași ușor întredeschisă, atât cât să spui oamenilor pe care îi întâlnești: „Poți să te uiți puțin, dar nu poți intra până când nu știu dacă

vei fi o cunoștință de dorit”. Foarte mulți oameni sunt zgârciți cu cordialitatea lor. Se pare că îl rezervă pentru o ocazie specială sau pentru prieteni intimi. Ei cred că este prea prețios pentru a oferi tuturor.

Vei fi surprins să vezi ce va face această strângere de mână caldă și veselă și salut cordial în a crea o legătură de bunăvoință între tine și toți cei pe care îi întâlnești. Oamenii care te întâlnesc își vor spune : „Ei bine, există o personalitate cu adevărat interesantă. Vreau să aflu mai multe despre această doamnă sau domn. Acesta este un salut neobișnuit . Această persoană vede ceva în mine, evident, pe care majoritatea oamenilor nu îl văd.”

Cultivați obiceiul de a fi cordial, de a întâlni oameni cu un salut cald, sincer, cu inima deschisă; va face minuni pentru tine. Vei descoperi că rigiditatea, neîncrederea și indiferența, lipsa rece de interes față de toți cei care acum te deranjează atât de mult, vor dispărea. Oamenii vor vedea că te interesează cu adevărat de ei, că vrei cu adevărat să știi, te rog și să-i interesezi. Practica cordialității vă va revoluționa puterea socială. Vei dezvolta calități atractive pe care nu ai visat niciodată că le deții. Alții se vor aduna la tine, vor căuta îndrumare la tine și te vor ajuta să-ți realizezi visele.

Alegeți un mentor — Fiți un mentor

O modalitate excelentă de a avansa în carieră este să cauți și să urmezi un mentor. Acest bărbat sau femeie are toate attributele discutate mai sus și nu numai că este capabil, ci și dornic să le împărtășească altora.

Mentorii sunt exemple bune de oameni care au stăpânit legea atracției. Ei nu numai că vă pot oferi cunoștințe, ci și vă pot ghida prin

nuanțele culturii companiei.

Și, când ați obținut succesul și v-ați mutat într-o poziție de conducere, vă puteți răsplăti mentorul devenind un bărbat pentru un nou venit în organizație.

SUMA SI SUBSTANTA

- Dacă nu aveți o atitudine mentală lipsită de amărăciune și viclenie și priviți fiecare zi ca pe o binecuvântare de savurat și de savurat, veți avea „o viață nefericită și, cel mai probabil, neproductivă”. Alungă negativitatea din gândurile tale.
- Cunoașteți legea atracției — calitățile și caracteristicile care disting magneticul și nemagnetic. Putem cultiva calitățile mentale generoase, mărinimoase, vesele, de ajutor și să le zdrobim contrariile; și pe măsură ce facem acest lucru, ne vom trezi din ce în ce mai interesați de ceilalți, iar ei la rândul lor devin mai interesați de noi.
- Studiați bărbații și femeile - pe cei pe care îi cunoașteți personal și pe cei din vremurile trecute și prezente despre care ați citit - ale căror personalități le admirați. Folosește-le ca modele pentru comportamentul tău.
- Învață - să radiezi bucurie și generozitate . Aruncă-ți bucuria fără rezerve.
- Fii empatic. Oamenii empatici se pun în pielea oamenilor cu care se interacționează. Ei nu numai că aud ceea ce spun alții, dar simt ceea ce simt ei atunci când o spun. Oamenii nu pot să nu răspundă pozitiv acestor oameni.
- Fii entuziasmat. Oamenii care sunt entuziasmați de ei înșiși și ale căror acțiuni își desfășoară activitatea cu asigurarea succesului vor realiza îndeplinirea promisiunii lor. Entuziasmul îți înmulțește puterea, ridică orice abilitate pe care o ai la cel mai înalt nivel.
- O modalitate de a implementa legea atracției la locul de muncă este de a-ți încuraja asociații să-și exprime ideile, mai ales atunci când acestea diferă de

ale tale. Acest lucru nu numai că vă oferă

50 Punerea în funcțiune a puterii minții tale subconștiente

cu idei noi, dar îi face și să realizeze că le recunoașteți talentele și îi priviți ca pe niște parteneri, nu subordonați .

.Căutați și apoi urmăriți un mentor, o persoană pe care o admirați și de la care puteți învăța. Când ai obținut succesul, oferă- ți serviciile ca mentor altora.

Capitolul cinci

Devenind un Mai mult Ent Persoană huziastă

Entuziasmul este ingredientul secret al succesului pentru cei mai de succes oameni, precum și generatorul de fericire în viața celor care îl dețin.

Cuvântul „entuziasm” vine din greacă și înseamnă literal a fi stăpânit de Dumnezeu. Înseamnă o poziție de absorbție sau control a minții prin orice interes sau urmărire. Trebuie să crezi că energia Puterii Infinite te animă și ideile creative care se desfășoară în tine dezvăluie tot ce trebuie să știi. Trebuie să aveți încredere în răspunsul Puterii Infinite pentru a vă ajuta să vă atingeți scopul. Acest lucru generează entuziasm, care este trezit de credința ta pozitivă. Treptat, o nouă lume a realizării se deschide pentru tine.

Oamenii cu personalități plăcute sunt entuziasmați de viața lor, de munca lor, de relațiile lor și de obiectivele lor. Entuziasmul vine din adâncul nostru. Entuziasmul nu poate fi falsificat. Entuziasmul simulat prin gesturi artificiale,

zâmbete false și comentarii exagerate este ușor de detectat. Dacă crezi că ceea ce faci este util, semnificativ, incitant și realizabil, se va arăta în comportamentul și acțiunile tale.

Fii entuziasmat de munca ta

De ce un angajat poate realiza adesea de trei sau patru ori mai mult decât un alt angajat? Diferența nu este întotdeauna aceea de abilitate. Este adesea o diferență în caracterul efortului. Oamenii de succes încearcă mai mult. Aceștia adaugă entuziasm și o poftă splendidă muncii lor care mărește calitatea, precum și cantitatea rezultatului.

Am auzit adesea angajații spunând dimineața că se temeau destul de mult de munca zilei, că orele s-au târât și că s-au bucurat când calvarul s-a terminat. Nu au simțit niciun entuziasm pentru angajarea lor. Ar trebui să spere cineva să reușească în viață, care consideră o zi de muncă un calvar, care merge la ea ca un sclav legat de sarcina lui?

Angajații sunt cei care își iau munca de parcă le-ar plăcea, care sunt mândri de ea, care sunt fabricați din materialul câștigător. Nu există nimic care să deranjeze un angajator mai mult decât să-i vezi pe angajați făcând lucrurile într-o manieră lipsită de ambiție, indiferentă, de parcă ar considera munca lor ca pe un rău necesar pentru a-i împiedica să moară de foame.

Angajații care își îndeplinesc sarcinile cu energie, determinare și entuziasm îi oferă angajatorului încredere că lucrul pe care îl întreprind nu numai că va fi făcut, ci și bine făcut.

Când angajații se târăsc de parcă existența ar fi o povară, când preiau munca cu repulsie sau cu teamă, angajatorul știe că nu vor ajunge niciodată la nimic .

Entuziasmul este contagios

Lumea a făcut întotdeauna loc entuziasmului. Îți înmulțește puterea, ridică orice abilitate pe care o ai la cel mai înalt nivel.

Entuziasmul atrage afacerile. Este atât de contagioasă încât înainte de a ne da seama, suntem infectați cu ea, chiar dacă încercăm să ne pregătim.

împotriva lui. Dacă inima ta este în munca ta, entuziasmul tău va face adesea ca un potențial client să uite că încerci să faci o vânzare.

Sunt oameni care fac o muncă splendidă atunci când entuziasmul lor este crescut. Când sunt entuziaști, sunt productivi, prolifici în idei, originali, creativi, puternici și eficienți; dar lăsați-le entuziasmul să se răcească puțin și toți sunt la călcâi. Toate standardele lor scad și nu sunt buni la nimic în timpul refluxului. Trebuie doar să aștepte valul de inundații. Îi întâlnești într-o zi și ai crede că vor face minuni, și poate chiar a doua zi sunt smeriți și pesimiști; munca lor târăște și ei sunt lipsiți de puterea lor până când obțin o nouă sursă de energie.

Krista Hawkin este o femeie care nu își pierde niciodată entuziasmul. Ea atrage sute de potențiali clienți în fiecare săptămână și este renumită pentru asta. Ea nu este un manager, un director de vânzări sau un lider în sensul obișnuit. Ea face tururi ale fabricii de producție Hyundai Motors din Montgomery, Alabama, una dintre cele mai avansate facilități tehnic din lume, producând o mie de mașini pe zi.

Krista este binecunoscută pentru că transformă turiștii în clienți cu pasiunea și entuziasmul ei. Ea se interesează personal de bărbații și femeile din turneul ei, îi încurajează să pună întrebări și le răspunde pe deplin, cu entuziasm și în termeni netehnici.

Experții știu că toți cei care lucrează pentru un brand reprezintă un fc, pentru lumea exterioară și fiecare interacțiune este o oportunitate . pentru a pune o față energizată și entuziastă mărcii. Krista serios, motiv pentru care este eficientă. Ea spune că vede ce a făcut planta pentru comunitate și pentru statul Alabama, ceea ce îi ajută să fie fericită. Ea nu folosește niciodată termenul „angajați”. Pentru ea, toată lumea este un membru al echipei, iar calitatea

vehiculelor este direct legată de energia oamenilor care le produc. Ea nu începe un tur cu scopul de a vinde mașini; scopul ei este să distragă și să informeze vizitatorii și a dat roade în creșterea vânzărilor.

Păstrează-ți entuziasmul

Entuziasmul este fragil. Se poate pierde cu ușurință. Este o artă grozavă să înveți cum să-ți păstrezi entuziasmul pe fondul descurajării, dar este una pe care o poți dobândi cu ușurință. Este pur și simplu o chestiune de control al gândirii. Putem ține gândurile negative din mintea noastră. „Nu există nimic care să slăbească entuziasmul și să scoată marginea unui efort mai repede decât să inunde mintea cu gânduri distructive și discordante. Putem controla starea de spirit, iar cel mai bun mod de a ține departe întunericul este să inundați mintea cu lumina soarelui.

O modalitate de a genera entuziasm este să vă asumați rolul pe care doriți să îl jucați și apoi să îl jucați cu entuziasm. Dacă ești ambițios să faci lucruri mari, trebuie să fii mereu entuziasmat de tine.

Tom J. știa că ar fi o muncă grea să-și convingă managerul să-și modernizeze sistemul informatic. Pentru a depăși îngrijorarea șefului său cu privire la costul suplimentar, el a pregătit o prezentare interesantă despre modul în care sistemul propus va accelera munca și va minimiza erorile. Știa că șeful lui era de obicei reticent în a accepta idei și primul său gând a fost „De ce să te deranjezi? Nu va face nimic în niciun fel”. Dar Tom a fost atât de entuziasmat de proiect, și-a depășit reticența și a făcut o prezentare captivantă și plină de spirit și a câștigat sprijinul șefului său pentru noul sistem.

Există ceva în atmosfera oamenilor entuziaști care cred că vor câștiga, ceva în aspectul lor care câștigă jumătate din bătălie înainte de a da o lovitură.

Pune-ți mintea spre lucrul pe care vrei să-l realizezi, atât de hotărât,

atât de hotărât și cu o determinare atât de entuziastă, și pune-ți atât de multă mizerie în hotărârea ta, încât nimic pe pământ nu te poate abține de la scopul tău până când îl atingi.

Lucy A. își căuta primul loc de muncă ca asistent administrativ în domeniul medical. Ea avea o diplomă de asociat în administrație medicală la un colegiu comunitar, dar a fost refuzată de mai multe

ori din cauza lipsei de experiență de lucru. Așa că și-a dat o discuție motivațională: "Vreau acest job. Am cunoștințele tehnice. Sunt un muncitor sârguincios și conștiincios. Pot fi un adevărat atu pentru medic". Când a mers la următorul ei interviu, era hotărâtă să obțină postul. Și-a repetat discuția de încurajare iar și iar în drum spre cabinetul medicului. Ea a intrat cu încredere în cabinet și a răspuns la întrebările doctorului cu atâta entuziasm încât acesta i-a oferit un loc de muncă. Câteva luni mai târziu, el i-a spus că, atunci când a văzut din cererea ei că nu are experiență, a decis să-i acorde doar un interviu de curtoazie și să o respingă, dar entuziasmul ei l-a convins să o încerce în această meserie. Ea a purtat acel entuziasm în munca în sine și a devenit un membru valoros al personalului său administrativ.

Ești un Lifter sau un Leaner?

Există două tipuri de oameni - doar două tipuri de oameni - nu mai sunt. Nu binele și răul, pentru că se înțelege bine că bunii sunt pe jumătate răi și cei răi pe jumătate bune. Nu cei fericiți și triști, nu cei bogați și săraci, nu cei smeriți și mândri. Nu. *Cele două tipuri de oameni de pe pământ sunt oamenii care ridică și oamenii care se sprijină.* Oriunde te-ai duce, vei descoperi că masele lumii sunt împărțite doar în aceste două clase. Și, în mod ciudat, vei găsi, de asemenea, că se pare că există un singur lifter pentru douăzeci care se aplecă. Ești un lifter? Ești mai slab sau plângător? Te apleci pe alții? Sunteți aici pentru a crește, pentru a transcende. Sunteți aici pentru a face față problemelor, dificultăților și provocărilor și pentru a le depăși. Nu ești aici să fugi de ei. Bucuria este în depășire. Dacă cuvintele încrucișate ar fi completate pentru tine, ar fi foarte simplă . Bucuria constă în rezolvarea puzzle-ului.

Inginerul se bucură că a depășit toate obstacolele, eșecurile și dificultățile în construirea unui pod. Sunteți aici pentru a vă ascuți instrumentele spirituale și spirituale în timp ce creșteți în înțelepciune, putere și înțelegere. Ești aici pentru a crea entuziasm în viața ta și a celor cu care te relaționezi.

Entuziasmul duce la realizare

Când suntem entuziasmați de ceva ce facem, entuziasmul , bucuria, sentimentul interior de satisfacție pătrund în întreaga activitate. Nu este întotdeauna ușor să fim entuziasmați de multe dintre lucrurile pe care trebuie să le facem zi de zi, dar este posibil doar dacă depunem efort.

Ceea ce se întâmplă în minte este ceea ce determină rezultatul. Când ești cu adevărat entuziasmat, o poți vedea în sclipirea ochilor tăi, în personalitatea ta alertă și vibrantă. O poți vedea în primăvara pasului tău. O poți vedea în verva întregii tale ființe. Entuziasmul face diferența în atitudinea ta față de ceilalți oameni, față de jobul tău, față de lume. Face marea diferență în pofta și încântarea existenței umane.

Desigur, trebuie să fii entuziasmat de tine și de abilitățile tale, dar este și necesar să fii entuziasmat de ceea ce faci - produsul pe care îl faci sau îl vinzi, muzica pe care o compui sau eseul pe care îl scrii.

Cum poți deveni entuziasmat de ceva? Mai întâi trebuie să crezi în ceea ce faci. Aflați cât mai multe despre produs , idee sau conceptul în care sunteți implicat. Obțineți cât mai multe informații. Aprofundează în subiectul tău. Trăiește-o. Cu cât înveți mai mult, cu atât mai mult vei face subiectul tău parte din viața ta, iar entuziasmul tău pentru el va crește.

Când studiem viețile marilor bărbați și femei, fie că sunt în domeniul guvernării, afacerilor, științei sau artelor, vedem că singurul ingredient comun pe care îl au toți este entuziasmul pentru munca și viața lor. Entuziasmul i-a permis lui Beethoven să compună cele mai mari simfonii ale sale, în ciuda surdității sale. Entuziasmul i-a permis lui Columb să o convingă pe regina Isabella să-și finanțeze călătoria epoca descoperirii și

să continue atunci când părea imposibil să reușească.

Și tu ai această putere. Eliberează-ți talentele și abilitățile și

dezvoltă-ți zelul și entuziasmul de a afla mai multe despre puterile tale interioare. Apoi te poți ridica la înălțimi uluitoare. Cereți Inteligenței Supreme din voi să vă dea ceea ce aveți nevoie și vă va răspunde. Realizați că Inteligența Infinită vă ghidează, vă dezvăluie talente ascunse, vă deschide noi uși, vă arată calea pe care ar trebui să mergeți; iar Principiul Călăuzitor din tine te va conduce și te va ghida în toate căile tale.

SUMA SI SUBSTANTA

- Pune-ți mintea spre lucrul pe care ai vrea să-l realizezi, atât de hotărât, atât de hotărât și cu o hotărâre atât de entuziastă, încât nimic pe pământ nu te poate îndepărta de la scopul tău până când îl atingi.
- Oamenii de succes încearcă mai mult. Aceștia adaugă entuziasm și o poftă splendidă muncii lor, ceea ce crește atât calitatea cât și cantitatea rezultatului.
- Când suntem entuziasmați de ceva ce facem, entuziasmul, bucuria, sentimentul interior de satisfacție pătrund în întreaga activitate. Nu este întotdeauna ușor să fim entuziasmați de multe dintre lucrurile pe care trebuie să le facem zi de zi, dar este posibil doar dacă depunem efort.
- Entuziasmul este contagios. Când ești entuziasmat, ochii tăi sclipesc, vocea vibrează, pasul tău devine mai elastic. Ea pătrunde în fiecare aspect al comportamentului și personalității tale. Șeful tău o vede; subordonații și colegii tăi o simt; clienții tăi sunt influențați de aceasta.

- Entuziasmul este fragil. Se poate pierde cu ușurință. Este o artă grozavă să înveți cum să-ți păstrezi entuziasmul pe fondul descurajării, dar este una pe care o poți dobândi cu ușurință. Este pur și simplu o chestiune de control al gândirii. Putem ține gândurile negative din mintea noastră. Nu există nimic care să slăbească entuziasmul și

să scoată marginea eforturilor mai repede decât să inunde mintea cu gânduri distructive și discordante. Putem controla starea de spirit, iar cel mai bun mod de a ține departe întunericul este să inundați mintea cu lumina soarelui.

Capitolul șase

Dezvoltarea Rezilienței și Adapta bilității

Convingerile și condiționările noastre subconștiente dictează și controlează toate acțiunile noastre conștiente. Îți poți recondiționa mintea identificându-te cu adevărurile eterne. Puteți dezvolta o personalitate minunată și minunată umplându-vă mintea cu conceptele de pace, bucurie, dragoste, umor, fericire și bunăvoință. Ocupați-vă mintea cu aceste idei. Pe măsură ce faci, ei se vor scufunda în nivelul subconștientului.

Ați auzit acea zicală veche „Dacă nu este stricat, nu - l repara”. Există ceva adevăr în asta, deoarece schimbarea lucrurilor doar de dragul schimbării este neproductivă. Cu toate acestea, pentru a merge mai departe, pentru a face față noilor provocări, schimbarea este adesea necesară. Este ușor să continui să faci același lucru iar și iar. Este și mai tentant să reziste schimbării atunci când ceea ce faci a fost dezvoltat de tine. De multe ori ne îndrăgostim de propriile noastre idei și suntem reticenți în a lua în considerare schimbări – chiar și atunci când acestea ar duce la îmbunătățiri.

Un alt motiv pentru care mulți oameni refuză să ia în considerare schimbarea este teama de eșec. Nimeni nu vrea să sufere durerile înfrângerii, dar nicio - încercare nu poate reuși decât dacă este încercată și cu fiecare încercare există riscul să nu funcționeze.

Pentru a vă asigura că sunteți dispus să revizuiți și să reevaluați tot ceea ce faceți pentru a face modificările necesare, trebuie să

subconștientul tău să fie adaptabil. Dacă întărești în mod continuu mintea deschisă și flexibilitatea, subconștientul dvs., în loc să reziste schimbărilor aduse status quo-ului, va deveni un vehicul pentru adaptarea noilor concepte. Oamenii de succes își asumă riscuri. Ei nu se limitează la abordări pe care le-au folosit întotdeauna.

Sigur, s-ar putea să eșuezi, dar trebuie să dezvolti reziliența, astfel încât să poți accepta eșecurile și să revină. Trebuie să învățăm din greșelile noastre și să aplicăm ceea ce învățăm pentru a ne depăși eșecurile. RH Macy a trebuit să-și închidă primele șapte magazine Macy's, dar în loc să renunțe ca un „eșec”, a continuat să încerce și a devenit unul dintre cei mai importanți retaileri din America. Babe Ruth a lovit de peste 1300 de ori în carieră, dar asta este uitat din cauza celor 714 de home run-uri ale sale. Thomas Edison nu a renunțat niciodată, dar perseverența singură nu este suficientă. De fiecare dată când unul dintre experimentele sale a eșuat, el a studiat ce a cauzat eșecul și a continuat să caute soluții. Reziliența și adaptabilitatea lui au fost îmbunătățite de eșecurile sale. Nu l-au învins, ci l-au motivat să continue să încerce.

Numai Tu Te Poți Schimba

Dacă ești rigid în gândire și nu ești adaptabil, trebuie să depășești acea rigiditate. Nimeni nu o poate face pentru tine. Primul lucru pe care trebuie să-l accepte este că tu ești singurul care te poate schimba. Acesta este începutul unei schimbări reale în întreaga voastră personalitate.

Împărțiți-vă mental în două persoane: sinele vostru prezent și ceea ce doriți să fiți. Uită-te la gândurile de frică, îngrijorare, anxietate, gelozie sau ură care te pot înrobi și întemnița. Te-ai împărțit în două în scopul de

a te disciplina. O parte din tine este mintea umană care lucrează în tine; celălalt este expresia de căutare a Infinitului prin tine. Totul depinde de cum te vezi.

Într-o țară asiatică, există o legendă despre un fermier care a mers la un înțelept din satul său și i-a spus despre viața lui și cum

lucrurile erau atât de grele. Nu știa cum avea să reușească. Frica de viitor îi domina mintea. Voia să renunțe; era obosit să se bată și să se zbată. Se părea că, pe măsură ce o problemă a fost rezolvată, a apărut una nouă.

Înțeleptul i-a cerut să coboare la lac și să aducă înapoi o găleată cu apă. Apoi a turnat apa în trei oale și a pus fiecare pe un cârlig deasupra șemineului. Curând oalele au ajuns să fiarbă. În primul a pus o grămadă de morcovi, în al doilea a pus câteva ouă, iar în ultimul a pus o mână de frunze de ceai.

După ce au fiert o jumătate de oră, a scos oalele din șemineu. A scos morcovii și i-a pus într-un vas; a scos apoi ouăle și le-a pus într-un alt vas; iar în cele din urmă a turnat ceaiul într-un al treilea vas. Întorcându-se către fermier, el a întrebat: „Spune-mi, ce vezi?”

„Morcovi, ouă și ceai”, a răspuns fermierul. Atunci înțeleptul a spus: „Ridiți morcovii și spuneți-mi ce simți”. Fermierul a făcut asta și a spus: „Morcovii sunt moi”. Atunci înțeleptul i-a poruncit fermierului să ia un ou și să-l rupă. După ce a scos coaja, fermierul a observat că oul devenise tare. În cele din urmă, înțeleptul i-a cerut fermierului să soarbă din ceai. Fermierul a zâmbit în timp ce a gustat aroma bogată. Fermierul a întrebat apoi: „Ce înseamnă asta?”

Înțeleptul a explicat că fiecare dintre aceste obiecte s-a confruntat cu aceeași adversitate... apă clocotită. Fiecare a reacționat diferit. Morcovul a intrat tare și greu. Cu toate acestea, supus apei în clocot, s-a înmuiat și a devenit slab. „Oul fusese fragil. Învelișul exterior subțire și-a protejat interiorul moale, dar apa clocotită și-a întărit interiorul. Frunzele de ceai erau însă unice. Schimbaseră apa.

— Care ești? l-a întrebat pe fermier. "Când adversitatea îți bate la ușă, cum

reacționezi? Ești un morcov, un ou sau o frunză de ceai?"

Pe măsură ce te uiți la problemele cu care te confrunți în viața ta, întreabă-te:

„Cine sunt eu? Sunt morcovul care pare puternic, dar cu durere și adversitate devin moale și îmi pierd puterea? Sunt oul care începe cu o inimă fragilă și un spirit fluid, dar după pierderea unui loc de muncă, o despărțire, o dificultate financiară sau vreo altă încercare, m-am întărit și țeapăn ? durere Când apa se încălzește, eliberează parfum și aromă. Dacă ești ca frunza de ceai, atunci când lucrurile stau cel mai rău, te simți mai bine și schimbi situația din jurul tău .

Cum te descurci cu adversitatea? Ești un morcov, un ou sau o frunză de ceai?

Gândirea pozitivă încurajează adaptabilitatea

Amintiți-vă acest mare adevăr: nu trebuie să urmați practici sau sisteme familiare sau să reacționați mecanic așa cum ați făcut înainte. Reacționează și gândește într-un mod nou. Vrei să fii un realist. Prin urmare, din acest moment înainte, trebuie să refuzi să te identifici cu gândurile negative care tind să te tragă în jos și să-ți adaptezi gândirea pentru a rezolva problemele cu care te confrunți într-un mod nou și diferit.

Fii persistent

Povestea unuia dintre cei mai mari oameni de stat ai Americii nu este o poveste a unui succes ușor, ci una a persistenței obținute. A eșuat în afaceri la douăzeci și unu și a fost învins pentru legislatura statului în 1833. A fost ales în 1834. Iubita sa a murit în 1835. A avut o cădere de nervi în 1836. A fost învins ca vorbitor în 1838. A fost învins ca elector în 18184. În cele din urmă, a fost învins pentru Congres. a fost ales pentru

un mandat în Congres în 1846, pentru a fi învins din nou pentru Congres în 1848. A fost învins pentru Senat în 1855, a fost învins pentru vicepreședinte în 1856

și a fost învins din nou pentru Senat în 1858. În cele din urmă, în 1860, a fost ales președinte al Statelor Unite. Acestea au fost doar câteva momente grele din viața lui Abraham Lincoln.

Nimic în lume nu poate lua locul persistenței. Talentul nu va. Nimic nu este mai comun decât oamenii talentați care nu au succes. Geniul nu o va face. Geniul nerăsplătit este aproape un proverb . Educația singură nu va face. Lumea este plină de oameni educați . Numai persistența și determinarea sunt atotputernice.

Totul se schimbă în acest univers. Nu putem face nimic în privința asta. Guvernele se schimbă. Poate te vei trezi dimineața la un nou președinte sau un nou rege, sau la o revoluție pe undeva . Totul .este într-o stare de flux.

Când se confruntă cu eșecuri majore, este tentant să renunți și să cedezi depresiei, dar amintiți-vă întotdeauna de vechea legendă despre regele Solomon.

Simțindu-se albastru, regele le-a cerut consilierilor săi să-i găsească un inel pe care îl văzuse cândva în vis.

"Când mă simt mulțumit, mi-e teamă că nu va dura. Și când nu o fac, mi-e teamă că durerea mea va continua pentru totdeauna. Găsește-mi inelul care să-mi ușureze suferința", a cerut el.

Solomon și-a trimis toți consilierii și, în cele din urmă, unul dintre ei a întâlnit un bătrân bijutier care a sculptat într-o bandă simplă de aur inscripția „Și aceasta va trece”. Când regele și-a primit inelul și a citit inscripția, durerile lui s-au transformat în bucurie și bucuria în tristețe, iar apoi amândoi au făcut loc equanimității.

Da, problema ta actuală va trece. Nu poți fi frustrat pentru totdeauna. Și tu și cu mine putem face ceva cu privire la atitudinea noastră față de aceste schimbări constante. Nu contează ceea ce se întâmplă, ci ceea ce gândim despre ceea ce se întâmplă.

Toate eforturile nu pot reuși. Intercalată cu bucuria succesului este amărăciunea eșecului. Tratând eșecurile în mod constructiv , adesea putem transforma acele eșecuri în succese.

Cel mai de jos punct din cariera lui Lee Iacocca a fost când a fost concediat

de la Ford Motor Company. Este bine cunoscut modul în care și-a transformat înfrângerea în succes în noul său job de CEO al Chrysler. În autobiografia sa a relatat că imediat după ce și-a început noul loc de muncă, s-a confruntat cu o înfrângere chiar și mai devastatoare. Chrysler era în pragul falimentului. O persoană mai mică ar fi putut renunța chiar atunci, mai degrabă decât să treacă de la un eșec la altul.

Iacocca a refuzat să lase acest lucru să-l învingă. A apelat la toate resursele sale interioare. Mai gustase eșecul și de data aceasta nu avea de gând să-l lase să-l împingă în jos. Și-a canalizat punctele forte în - capacitatea de adaptare, inovație, gândire creativă și perseverență pentru a face față acestei crize și a o învinge.

Gândurile Maestrului

Atitudinile sunt cheiile imateriale din care construim capacitatea, egalitatea și prosperitatea. Ele sunt modul în care ne conducem viețile, iar atitudinile noastre schimbate pot schimba orice altceva. Care este atitudinea ta mentală? Acestea, desigur, sunt gânduri magistrale, care pot aduce experiențe și rezultate grozave și minunate. Pentru că atunci când te răzgândești, îți schimbi corpul, căci corpul tău este o umbră a minții. Corpul tău este mintea condensată. Ți se face așa cum crezi.

Gândirea negativă îi împiedică pe mulți oameni să fie rezistenți atunci când lucrurile merg prost. Nu își vor lăsa subconștientul să se deschidă pentru a face adaptările și schimbările necesare.

Gândurile tale de maestru vă permit să depășiți această negativitate. Poți dacă crezi că poți. Aveți în voi sămânța rezilienței și puteți germina

acea sămânță prin Puterea Infinită care vă întărește. Aproape toată lumea știe cât de imposibil este să lupți cu un gând sau o emoție dominantă, negativă; dar poți. Când îți vine gândul negativ - frică, resentimente , condamnare, ură sau orice ar fi el - rezolvă-l imediat. Decapitați-l. Nu-l lăsa să crească și să devină puternic, să-ți provoace stăpânirea, să te învingă și să-ți dea boală și

eșec. Pentru că dacă resentimentul crește în mintea ta, începe să te domine; apoi colorezi totul în viața ta cu frică. Ea

eu

colorează tot ceea ce faci, spui și gândești și, în plus, te împiedică să-ți folosești creativitatea pentru a inova și a te adapta la noile situații .

Se spune că Thomas Edison a eșuat în încercarea de a dezvolta becul incandescent de o mie de ori înainte de a reuși, dar nu a lăsat niciodată gândurile negative să-l împiedice să continue să adapteze și să ajusteze procesul. După cum sa menționat mai devreme în acest capitol, Lee Iacocca și-a folosit adaptabilitatea și creativitatea pentru a convinge Congresul să furnizeze fondurile care au salvat Chrysler de la faliment.

Extindeți-vă resursele interioare

Bărbații și femeile care încearcă să profite la maximum de viața lor nu încetează să crească. Ei sunt mereu pe drumuri, deoarece scopul lor este mereu în retragere, pe măsură ce devin mai mari, mai largi și mai eficienți . Se opresc doar în stațiile de drum pentru a despacheta câteva lucruri de care nu mai au nevoie, impedimente care îi împiedică, apoi își reiau călătoria. Acesta este drumul pe tot parcursul vieții.

Dacă vrei să ajungi la resursele tale ascunse, să-ți stimulezi creșterea și puterea, trebuie să te îmbunătățești continuu undeva; creșterea inteligenței tale printr-o observație mai atentă și mai atentă, prin îmbunătățirea constantă a cunoștințelor tale, lărgirea perspectivei tale mentale și spirituale, îndepărtarea de sine și extinderea sferei tale de serviciu și ajutor . Nu te mai teme de schimbare. Fii încrezător în capacitatea ta de a face față provocărilor cu idei noi și imaginative.

CEO-ul Burberry, Angela Ahrendts, atribuie succesul ei observării și emulării oamenilor de top din domeniul său. Ea a spus că și-a învățat abilitățile cantitative de la Linda Wachner, care a condus gigantul de îmbrăcăminte Warnaco, și abilitățile ei creative de la un alt lider de modă, Donna Karan. Linda era o expertă în numere, iar Donna a învățat-o multe despre design.

La începutul carierei sale, ea părăsise compania Donna Karan pentru a ajuta la deschiderea a cincizeci de magazine Bendel în Statele Unite. Dar, după optsprezece luni, consiliul de administrație a anulat proiectul, pe care Ahrendts îl descrie drept „cea mai devastatoare lovitură din cariera mea”. Ea și-a revenit repede, totuși, când a fost angajată la Liz Claiborne. La această firmă, ea a putut să-și folosească atât abilitățile de afaceri, cât și cele creative pentru a-i convinge să se extindă cumpărând Juicy Couture, lucru pe care oamenii lui Karan au fost reticenți să o facă.

Când CEO-ul pe termen lung al Burberry, un lanț internațional de buticuri, s-a pensionat, Ahrendts a fost angajat să o înlocuiască. Conceptele ei inovatoare și angajamentul ei de a accepta idei noi au permis companiei să se extindă și să prospere.

Când ești suprasolicitat de probleme, gândește-te la camerele secrete ale posibilităților care au fost deschise într-o multitudine de oameni precum Angela Ahrendts. Există mii de oameni care trăiesc astăzi care sunt bărbați și femei mai măreți, soți și soții mai buni, avocați mai buni, medici mai buni, oameni de stat mai buni pentru că au înfruntat provocări similare cu cele ale lui Ahrendts. Nu există nici un alt mijloc de auto-descoperire atât de puternic ca o carte inspirată sau ascultarea unui mare orator. Acest lucru ne trezește adesea în centrul ființei noastre și trezește noi impulsuri și o nouă determinare în mulți dintre noi, care până atunci adormisese în ceea ce privește cunoașterea și utilizarea puterilor noastre interioare. Poate că ați avut această experiență ascultând un mare predicator sau lector care părea să deschidă tărâmurile în natura voastră care altfel ar fi rămas pentru totdeauna ascunse,

Cu cât ne cultivăm mai mult toate facultățile, cu atât ne aprofundăm

resursele, cu cât descoperim mai mult din sinele nostru ascuns, cu atât viziunea noastră crește. Viața devine un progres perpetuu .

Sunt oameni care nu și-au dat seama de posibilitățile până când au ajuns la mijlocul vieții. Apoi au fost treziți dintr-o dată, ca dintr-un somn lung, de citirea unei cărți inspiratoare, stimulatorie, de

ascultarea unei predici sau a unei prelegeri, sau de întâlnirea cu vreun prieten - cineva cu idealuri înalte - care i-a înțeles, a crezut și i-a încurajat.

Va face toată diferența din lume pentru tine, fie că ești alături de oameni care urmăresc abilitățile în tine, oameni care cred în tine, încurajează și laudă, fie că ești alături de cei care îți sparg pentru totdeauna idolii, îți distrug speranțele și aruncă apă rece în aspirațiile tale.

Un bun exemplu în acest sens este Andrea Wong, președinte și CEO al Lifetime Television. Ea spune că era important ca părinții ei să o lase să eșueze pe măsură ce creștea. Asta i-a dat multă putere. Când a pierdut alegerile școlare pentru președintele clasei, a învățat să se facă praf și să continue. Ea a adus acest lucru în cariera ei în domeniul producției de televiziune agitat, unde pentru fiecare hit, există un număr nespus de programe care nu văd niciodată lumina zilei. Când a conceput ideea de a aduce emisiunea britanică *Dancing with the Stars* în Statele Unite, oamenii din industrie au crezut că este nebună, dar ea a crezut în asta și a convins rețeaua să o difuzeze. A devenit unul dintre cele mai urmărite programe în acel an. În noul ei rol de șef al propriei ei rețele, provocarea ei este să crească brandul Lifetime și, pentru a face asta, face apel la încrederea mentală pe care a început să o dezvolte în copilărie și la eforturile ei continue de a învăța și de a se îmbunătăți.

Învăță din eșecurile tale

Dacă intervieviți marea armată a eșecurilor, veți descoperi că mulțimi au eșuat pentru că nu au intrat niciodată într-un mediu stimulant, încurajator pentru îmbătrânire, pentru că ambiția lor nu a fost niciodată trezită sau pentru că nu au fost suficient de puternici pentru a se aduna în medii deprimante, descurajatoare

sau vicioase. Majoritatea oamenilor pe care îi găsim în închisori și case de săraci sunt exemple ale influenței unui mediu care a apelat la cel mai rău și nu la cel mai bun din ele.

Orice ai face în viață, fă orice sacrificiu necesar pentru a păstra într-o atmosferă care trezește ambiția, un mediu care te va stimula la auto-dezvoltare. Fii aproape de oamenii care te înțeleg, care cred în tine, care te vor ajuta să te descoperi și te vor încuraja să profiți la maximum de tine. Acest lucru poate face toată diferența pentru tine între un mare succes și o existență mediocră. Rămâneți la cei care încearcă să facă ceva și să fie cineva în lume - oameni cu scopuri înalte, ambiții înalte . Ambiția este contagioasă. Vei prinde spiritul care domină în mediul tău. Succesul celor din jurul tău care încearcă să urce în sus te va încuraja și te va stimula să lupți mai mult dacă nu te-ai descurcat atât de bine.

Nicholas Hall știe că eșecul este un termen relativ. El pune eșecul chiar în numele companiei sale. **Un** antreprenor în serie, el este fondatorul StartupFailures.com , un site popular care a început să - înregistreze aventurile antreprenoriatului. El spune că a reuși presupune a reveni și a depăși îndoiala de sine. El consideră eșecul o rudă apropiată a succesului și este intim familiarizat cu ambele. El oferă, de asemenea, încurajare și sfaturi despre cum să reveniți pe drumul cel bun.

Convingerea de bază a lui Hall este că *singurul eșec real vine din a nu încerca*. Mai spune că eșecul vine odată cu teritoriul, că oricine a avut vreodată succes, fie personal sau profesional, a avut și eșecuri. El spune că doar dorința de a reveni îți oferă șansa de a merge din nou la băta.

Chiar dacă un startup are succes, el nu cunoaște niciun fondator care să nu se fi confruntat de multe ori cu un eșec real sau perceput în a ajunge acolo... chiar și Microsoft și Apple! El admite că mulți oameni care încep afaceri înțeleg că eșecul face parte din proces, dar speră doar că pot sări

peste acea parte.

Cel mai mare obstacol în calea revenirii este îndoiala de sine. Dar un gând reconfortant este că, deși eșecul poate să nu devină mai ușor de preluat în timp, revenirea pare să devină mai ușor de făcut.

Trucul este să-l vezi doar ca o parte a procesului, cheia pentru a rămâne în joc.

SUMA SI SUBSTANTA

- Nu trebuie să fiți de acord cu gânduri sau reacții negative . Începeți să refuzați în mod pozitiv să reacționați mecanic. Reacționează și gândește într-un mod nou. Vrei să fii liniștit, fericit, strălucitor , sănătos, prosper și inspirat. Din acest moment , refuză să te identifici cu gândurile negative care tind să te tragă în jos.
- Nu te teme de schimbare. Nu fi reținut pentru că crezi că șeful tău sau alții nu vor fi de acord. Fiți pregătit să vă adaptați, să creați, să modificați, să vă perfecționați ideile pentru a face față provocărilor la locul de muncă.
- Nimic în lume nu poate lua locul persistenței. Talentul nu va. Nimic nu este mai comun decât oamenii talentați care nu au succes. Geniul nu o va face. Geniul nerăsplătit este aproape un proverb. Educația singură nu va face. Lumea este plină de abandonați educați. Numai persistența și determinarea sunt atotputernice.
- Când gândul negativ îți vine, abordează-l imediat . Nu-l lăsa să te învingă. Dacă resentimentul crește în mintea ta, începe să te domine; apoi colorezi totul în viața ta cu frică.
- Gândindu-vă în mod constant la abordări pozitive pentru rezolvarea

problemelor și hrănindu-vă subconștientul cu gânduri de flexibilitate și dorință de adaptare, vă veți depăși temerile de a face schimbări și vă veți construi rezistența la gândirea negativă.

- Orice ai face în viață, fă orice sacrificiu necesar pentru a rămâne într-un mediu care te va stimula la auto-dezvoltare.

Fii aproape de oamenii care te înțeleg, care cred în tine, care te vor ajuta să te descoperi și să te încurajeze să profiti la maximum de tine. Acest lucru poate face toată diferența între un mare succes și o existență mediocră.

- Se pot întâmpla eșecuri, dar nu le lăsa să te distrugă. Fiecare lucru trece. Nu contează ceea ce se întâmplă, ci ceea ce gândim despre ceea ce se întâmplă.

Depășirea grijilor și a stresului

Toată apa din ocean nu se va scufunda nici măcar o barcă mică dacă apa nu intră în barcă; la fel, toate problemele, provocările și dificultățile din lume nu te pot scufunda, atâta timp cât nu le permiți să intre în tine.

Îngrijorarea prelungită vă fură de vitalitate, entuziasm și energie, lăsându -vă o epavă fizică și mentală. Medicii subliniază că îngrijorarea cronică se află în spatele a numeroase boli, cum ar fi astmul, alergiile, problemele cardiace, hipertensiunea arterială și o serie de alte boli prea numeroase pentru a fi menționate.

Mintea îngrijorată este confuză și divizată și se gândește mai puțin la o mulțime de lucruri care nu sunt adevărate. Deși mulți dintre noi avem probleme reale, cum ar fi boala în familie sau pierderea unui loc de muncă, multe îngrijorări se datorează indolenței, lenei, apatiei și indiferenței. Când te trezești, nu trebuie să te gândești la gânduri îngrijorătoare. Te poți gândi la armonie, pace, frumusețe, acțiune corectă, iubire și înțelegere. Puteți înlocui gândul negativ cu un gând constructiv.

Steve L. fusese îngrijorat de sănătatea lui, dar după un examen fizic complet, medicul său i-a spus că nu este nimic în neregulă cu el fizic, dar că suferă de anxietate.

nevroză. Nevroza de anxietate este o expresie fantezică pentru pur și simplu îngrijorare cronică. Iar cuvântul „îngrijorare”, când îl traduceți din rădăcina sa originală, înseamnă „a sugruma, a sufoca”, ceea ce își făcea Steve.

De asemenea, își făcea mereu griji pentru bani, slujba lui și viitor. Viziunea lui despre succes și prosperitate a fost zădărnicită de îngrijorarea sa cronică, iar agitația i-a consumat energia. Se simțea în mod constant obosit și deprimat.

El a fost sfătuit să aibă ședințe liniștite cu el însuși de trei sau patru ori pe zi și să declare solemn că Atotputernicul îi dăduse inspirație și speranță și tot ce trebuia să facă era să se adapteze la Infinit și să lase armonia, pacea și iubirea acelei surse să se miște prin el. S-a recomandat următoarea meditație:

Dumnezeu, sau Înțelepciunea Supremă, mi-a dat această dorință. Puterea Atotputernică este în mine, dându-mi posibilitatea să fiu, să fac și să am. Această Înțelepciune și Putere a Celui Atotputernic mă susține și îmi permite să-mi împlinesc toate scopurile. Nu mă mai gândesc la obstacole, întârzieri, impedimente și eșecuri. Știu că gândirea constantă pe această linie îmi întărește credința și încrederea și îmi mărește puterea și echilibrul, pentru că Dumnezeu nu ne-a dat spiritul fricii, ci al puterii și al iubirii și al unei minți sănătoase.

El a meditat asupra acestor cuvinte în mod regulat și sistematic. Aceste adevăruri au intrat în mintea lui conștientă, iar apoi creierul lui a

trimis aceste vibrații vindecătoare peste tot sistemul său. Au intrat în subconștientul lui și, ca penicilina spirituală, au distrus bacteriile - îngrijorării, fricii, anxietății și toate acele gânduri negative. Într-o lună a ajuns la acea conștientizare a puterii, puterii și inteligenței care a fost implantată în . el la naștere. El și-a învins grijile participând la medicina spirituală și la inteligența infinită blocate în adâncurile subconștientului.

Rupeți-vă grijile în bucăți

Andy E, un inginer, a raportat că își privește grijile ca pe o problemă de inginerie. „Când mă confrunt cu o problemă tehnică la locul de muncă”, a spus el, „o desfac și o rup în bucăți mici. Apoi mă întreb „De unde vin? Ce semnifică fiecare piesă? Cum o pot adapta la întreaga problemă?” Cu griji, întreb: „Au aceste griji vreo putere?” Există vreun principiu în spatele lor? ”

Cu gândirea lui rece, rațională și analiza logică, el își dezmembră grijile și își dă seama că sunt umbre în mintea lui, false și iluzorii. Fără realitate, doar umbre în minte.

O umbră nu are putere! Ei bine, asta este marea îngrijorare: o umbră în mintea ta. Nu are nicio realitate, nici un principiu în spate și nici un adevăr în spatele ei. Aceste griji nu sunt altceva decât un conglomerat de umbre sinistre. Elimină acele umbre transformându-le în realități și confruntându-le cu ele.

Corpul tău reflectă ceea ce este în mintea ta

Medicii vă vor spune că mulți dintre pacienții lor sunt atât de îngrijorați de bolile pe care *nu le* au, încât suferă de simptomele acelor afecțiuni. Medicii numesc aceste simptome „psihosomatice”. Rădăcinile acestui cuvânt sunt *psiho*, care înseamnă „al minții”, și *somatic*, care înseamnă „al trupului”. Ceea ce gândești în mintea ta este reflectat de reacția corpului tău.

Vicepreședintele unei mari companii de asigurări din Hartford, Connecticut, era îngrijorat că are o inimă proastă. Prietenul lui cel mai apropiat, un bărbat cu douăzeci de ani mai în vârstă decât el, tocmai avusese o inimă pe cap și era sigur că era și el susceptibil. S-a dus la un cardiolog, care a făcut o cardiogramă și a aflat că inima lui este normală și că problema lui este psihosomatică. Atacul de

cord al prietenului său a declanșat în el o îngrijorare exagerată cu privire la propria

inimă și, de fapt, a experimentat spasme în piept și alte simptome de tulburări cardiace. Doctorul i-a spus că leacul pentru problema lui nu se află în cărțile de medicină, ci în subconștientul lui . I-a prescris să mediteze asupra sănătății bune până când ideea falsă i-a fost scoasă din *psihic*, iar apoi *soma lui* va răspunde. A durat doar câteva săptămâni. El a practicat marea lege a substituției repetând ideea bună iar și iar până când mintea a acceptat adevărul, care l-a eliberat și l-a lăsat senin.

Este nevoie de puțină muncă, dar o poți face. Este o disciplină. Este dorința de a o face. "Voi depăși asta. O să-l întâlnesc direct. Este o umbră în mintea mea și nu voi da putere umbrelor." Spasmele emoționale ale directorului de asigurări au fost cauzate de faptul că era obsedat de ideea că avea o inimă proastă. El nu a făcut-o. Deci s-a vindecat complet. El a fost vindecat de ce? O credință falsă în propria sa minte. .

Puterea este în tine

Ori de câte ori îți vine vreo frică sau îngrijorare, sau ori de câte ori crezi că nu poți realiza ceva, stai liniștit și liniștit și recunoaște că Infinitul este în tine, că Dumnezeu este iubire nemărginită, infinit în inteligență, viață infinită, înțelepciune minunată, putere absolută, armonie absolută.

Dacă îl invoci, Îți răspunde. Inteligența infinită răspunde gândului tău. Acest tip de rugăciune sau meditație va aduce o relaxare completă, vă va liniști mintea. Când vă aflați în această stare relaxată de a fi, contemplați ceea ce doriți să fiți, să faceți sau să aveți, iar Spiritul Infinit din voi va răspunde credinței și încrederii voastre în el. Această credință se va filtra în subconștientul tău și va spori această forță puternică în a face față

oricăror probleme cu care te confrunți.

Ani de zile, Carlos J. a desenat diagrame și grafice pentru departamentul de marketing al companiei sale. Deoarece a fost lăudat din nou și din nou pentru claritatea și acuratețea muncii sale, Carlos s-a simțit foarte în siguranță în slujba lui. Dar pe măsură ce tehnicile computerizate s-au dezvoltat, nu mai era

nevoie de o persoană cu priceperea lui Carlos. În loc să se plângă de nedreptate sau să se plângă de ghinionul lui, Carlos și-a convins compania să-l recalifice în grafica computerizată. A studiat din greu și a stăpânit noile tehnici. A învățat că experiența sa anterioară de a crea grafice i-a oferit multă perspectivă în grafica computerizată și a stăpânit subiectul și a devenit un performer de top.

Nimic să vă deranjeze, să nu vă sperie nimic, să nu vă deranjeze nimic, să nu vă enerveze. Ești un maestru. Ești responsabil de propriul tău tărâm conceptual: de gândurile, sentimentele, emoțiile și reacțiile tale. Ești un rege asupra propriului tău tărâm conceptual. Când vă vine orice sugestie negativă, puteți spune: „Am în mine capacitatea și puterea de a depăși acest lucru. Cu ajutorul Puterii Infinite, voi putea găsi un răspuns la aceasta”.

Introduceți gândurile pozitive în mintea voastră conștientă

Îngrijorarea și frica îți pot domina viața doar dacă le lași. Ai puterea de a-i elimina din viața ta. Ai Prezența în tine, puterea de a-ți schimba viața. Prin rugăciune și meditație, prin angajamentul față de sinele tău spiritual, prin încrederea în Divin, îți vei depăși temerile și preocupările. Dacă introduci gânduri pozitive în mintea ta conștientă, subconștientul tău va răspunde pozitiv atunci când se confruntă cu probleme și va găsi soluții care vor avea ca rezultat o viață mai fericită, mai liniștită și mai plină de satisfacții.

Mulți oameni eșuează oprindu-se constant să se întrebe cum vor ieși în sfârșit, dacă vor reuși sau nu. Această interogare constantă a rezultatului lucrurilor creează îndoială, care este fatală pentru realizare.

Secretul realizării, fie că este vorba despre locul de muncă sau din alte aspecte

ale vieții tale, este concentrarea. Îngrijorarea sau teama de orice fel este fatală concentrării mentale și distruge capacitatea creativă. Unul dintre cele mai frecvente motive pentru care lucrătorii suferă la un loc de muncă este teama cauzată de

un șef dominator - un șef care amenință în mod constant că va pedepsi, chiar va concedia, lucrătorii care îi nemulțumesc. Nu este niciodată ușor să lucrezi în astfel de circumstanțe și mulți oameni sunt în mod constant nefericiți în ele. Întregul lor organism mental vibrează cu emoții conflictuale, iar eficiența este imposibilă.

Este puțin probabil să-ți schimbi personalitatea șefului tău, dar poți învăța să trăiești cu ea fără a-l lăsa să te uzeze. De fiecare dată când te simți îngrijorat, îngrijorat sau îngrijorat în legătură cu acest tratament, doar oprește-te câteva momente și spune-ți: „Acesta nu înseamnă să trăiești viața unei ființe inteligente, gânditoare, nu viața unei persoane reale”. Desigur, dacă este posibil să schimbi locul de muncă fie în cadrul organizației, fie părăsind-o, fă-o. Dar dacă aceasta nu este o opțiune, ori de câte ori șeful tău te reproșează, repetă-ți: „Nu voi lăsa asta să-mi strice viața. Îmi voi menține egalitatea în muncă și îmi voi ști că fac tot posibilul, în ciuda atitudinii șefului meu. Nu voi lăsa asta să mă tragă în jos”. Această gândire poate să nu atenueze situația, dar vă va permite să o acceptați și să căutați zone din afara jobului pentru a obține satisfacție și realizare .

Relaxează-ți corpul, liniștește-ți mintea

Sunteți programat pentru evaluarea anuală a performanței cu șeful dvs. mâine dimineață. ce faci? Probabil că îți vei face griji pentru ceea ce va spune șeful tău. Vă veți aminti toate erorile pe care le-ați făcut, termenele limită ratate sau alte probleme. Subconștientul tău poate fi împovărat de negativitate care te va împiedica să dormi în acea noapte.

Dar, în schimb, să presupunem că cunoști legile minții și calea

spiritului. În loc să-ți faci griji pentru recenzie, te așezi pe scaun sau pe canapea și îți mobilizezi atenția. Mai întâi te relaxezi. Când corpul este relaxat, mintea devine liniștită. Îți spui: „Degetele de la picioare sunt relaxate, picioarele mele sunt relaxate, mușchii abdominali sunt relaxați, inima și plămânii sunt relaxați,

coloana vertebrală este relaxată, gâtul meu este relaxat, mâinile și brațele sunt relaxate , creierul meu este relaxat, ochii mei sunt relaxați, toată ființa mea este complet relaxată din cap până în picioare.”

Când ești relaxat, corpul tău trebuie să te supună; când te relaxezi și crezi, rugăciunea ta este întotdeauna răspunsă. Dacă nu te relaxezi, nu obții rezultate. *Relaxeaza-te si crede.* Când îți relaxezi corpul, îți relaxezi mintea. Mintea ta devine linistita si linistita. Deci, ce ai face pentru a te pregăti pentru ceea ce a fost întotdeauna un calvar pentru tine? Ar trebui să vă concentrați asupra tuturor realizărilor pe care le-ați făcut din ultimul an - costurile pe care le-ați redus, inovațiile pe care le-ați sugerat, clienții pe care i-ați mulțumit și toate celelalte acțiuni pozitive în care ați fost implicat. Dacă rulați acel film în minte și țineți-l așa, veți fi gata.

Când te întâlnești cu șeful tău a doua zi dimineață, vei intra cu o atitudine pozitivă puternică. Îngrijorarea va fi înlocuită cu încrederea. Sigur, șeful poate indica domenii în care se poate face îmbunătățiri. Aceasta este treaba șefului tău și toți putem face îmbunătățiri. Dar le vei accepta ca sugestii constructive, nu ca critici. Ți-ai programat subconștientul să înlocuiască îngrijorarea și îngrijorarea cu privire la munca ta cu asigurarea că te descurci bine și că ești dispus și capabil să faci și mai bine.

Crezi că ai probleme?

Există o poveste veche despre un om înțelept, un iubitor al misterelor vieții, un mistic, care a instruit toți oamenii de pe pământ să formeze un mare cerc. În centrul cercului trebuiau să-și depună toate problemele , nemulțumirile, neînțelegerile, durerile de inimă, afecțiunile, lipsurile și limitările - probleme de toate felurile și

de orice fel.

Apoi li s-a acordat permisiunea, într-adevăr li s-a ordonat, hirotonit, să examineze întregul lot regretabil (acest conglomerat de dificultăți) și să aleagă pe oricare dintre ei pe care și-l doreau pentru al lor. O mare liniște a căzut peste mulțimi. Au devenit foarte liniștiți și liniști.

După multă gândire și deliberare cuvenită, fiecare bărbat și fiecare femeie s-au întors în centrul cercului și fiecare și-a recuperat problemele și s-a întors acasă. Nimeni, nici un suflet, ales să aleagă, să aleagă; sau să ia pe umerii lui poverile , suferințele, încercările și necazurile altuia.

Este atât de tentant să încerci să rezolvi problemele altora. Este o eroare și o risipă și o disipare completă a energiilor noastre. Cu toată bunăvoința și intențiile din lume, oricât de mult ne - am dori, nu suntem competenți să rezolvăm condițiile altuia.

Dar doar noi, noi înșine, suntem în cele din urmă echipați pentru a face față propriilor noastre vieți - pentru că ele sunt creația noastră. Le putem modifica și îmbunătăți schimbându-ne convingerile, amintindu-ne cine suntem cu adevărat. Trebuie să ne reamintim continuu să ne acceptăm piciorul , moștenirea, tot ce este bun, adevărat și frumos.

Beat the Blues

Există momente în viața majorității oamenilor când lucrurile merg prost la serviciu. Munca se adună. Termenele limită sunt ratate. Indiferent de cât de mult ai munci, se pare că nu te atingă niciodată. Deveniți deprimat.

Când simți că vine această depresie, concentrează-ți mintea în mod viguros asupra calităților foarte opuse. Amintiți-vă că v-ați confruntat cu crize în munca dvs. în trecut și le-ați depășit. Păstrează idealurile de veselie, încredere, recunoștință, bunăvoință față de toată lumea și vei fi surprins să vezi cât de repede vor dispărea dușmanii care îți urcau pașii

și îți făceau viața mizerabilă, la fel cum face întunericul când obloanele sunt deschise și lumina intră în grabă . Când există presiune pentru a respecta un termen limită, când șeful îți respinge munca la un proiect și îți cere să o refaci, când pierzi o vânzare de care aveai nevoie pentru a-ți îndeplini cota și totul pare să meargă prost și simți că „albaștrii” se apucă.

tu, oprește-te din orice faci și fă o afacere de a alunga acești inamici din minte, de a-i neutraliza, de a-i ucide, cu sugestiile lor opuse. Știi perfect că un gând vesel, frumos, oricât de greu ți-ar fi să ții când suferi, îți va aduce în curând ușurare. Rezumați virtutea veselă și plină de speranță, dacă nu o aveți, și în curând va fi a voastră.

Dacă ești o victimă a stărilor tale de spirit, împinge-te direct în înotul lucrurilor și participă activ, cu un interes real pentru ceea ce se întâmplă în jurul tău. Luați un răgaz de la problemele dvs. de muncă. O scurtă pauză împrospătează adesea mintea și te ajută să gândești mai clar când te întorci. Fii fericit și interesează-te de ceilalți. Ține-ți mintea departe de tine. Îndepărtează-te de tine, intrând cu entuziasm în planuri cu prietenii sau familia, sau în planurile și plăcerile altora despre tine.

Nu vă concentrați asupra preocupărilor dvs. imediate. Gândește-te la succesele tale și la modul în care le-ai obținut. Amintește-ți acea sarcină grea pe care ai rezolvat-o când ceilalți au renunțat. Amintește-ți cum șeful tău ți-a lăudat creativitatea, diligența și loialitatea ta în trecut. Rămâi pe victorii, mai degrabă decât agonisește-te de eșecuri. Acest lucru vă va limpezi mintea și vă va ajuta să dezvoltați abordări pentru a rezolva problemele actuale.

Nu-ți estima viitorul după micile necazuri cu care te confrunți acum. Norii negri care îți închid soarele astăzi vor dispărea mâine. Învățați să priviți viața la distanță lungă și să puneți valorile corecte asupra lucrurilor.

Ești stăpânul reacțiilor tale de gândire. Îți poți ordona gândurile după cum vrei, acordând atenție la orice alegi să meditezi. Ești un monarh în țărâmul tău conceptual. Îți poți ordona subiecții — gânduri și sentimente — în funcție de dorințele tale, iar ei trebuie să te supună. Tu ești monarhul absolut în regatul tău

mental, cu puterea de a elimina toți inamicii din țărâmul tău.

Îngrijorarea și frica sunt convingeri false ale minții. Credințele false vor muri dacă refuzați să le acordați atenție. Îngrijorarea de orice fel este semnalul de alarmă al naturii pe care îl crezi greșit. O schimbare de gândire te va elibera. Oamenii care își fac griji se așteaptă întotdeauna ca lucrurile să meargă prost. Îți vor spune toate motivele pentru care s-ar putea întâmpla ceva rău și nu unul dintre motivele pentru care ar trebui sau s-ar putea întâmpla ceva bun. O astfel de îngrijorare îi face mai slabi și mai puțin capabili să facă față oricăror provocări care ar putea apărea, deoarece atrag exact condițiile în care trăiesc mental.

Perspectiva înfricoșătoare și îngrijorătoare pe care o imprimăm minții noastre subconștiente garantează practic că o provocare sau dificultăți corespunzătoare va erupe.

Iată nouă modalități de a reduce stresul și grijile la locul de muncă:

1. *Învăță să te relaxezi.* Stabiliți perioade de timp în timpul zilei de lucru în care puteți petrece câteva minute singur pentru a vă implica în meditație profundă sau în exerciții de relaxare programate. O scurtă pauză înprospătează adesea mintea și te ajută să gândești mai clar când te întorci.
2. *Face o plimbare.* Dacă poți să te îndepărtezi de birou sau cabină, fă o plimbare. Ieși din clădire. Plimbați-vă prin bloc sau prin parcare. Luați puțin aer proaspăt. Dacă sunteți limitat la clădire, mergeți înăuntru. Îndepărtarea de la locul de stres ajută adesea la atenuarea stresului.

3. *Crede în tine.* Nu lăsați presiunea sau criticile altora să vă controleze emoțiile.
4. *Explorează-ți spiritualitatea.* Ori de câte ori începeți să vă simțiți stresați, apălați la credințele voastre religioase sau spirituale pentru a vă ghida către liniștea sufletească.
5. *Continuați să învățați.* Experiența de învățare continuă te menține - alert, deschis la minte și stimulat.

6. *Dezvoltați o echipă de suport.* Evitați stresul major, având prieteni și membri ai echipei disponibile pentru a vă sprijini atunci când lucrurile nu merg bine.
7. *Acceptați numai angajamente importante pentru îndeplinirea misiunii muncii dvs.* Refuzați politicos alte proiecte care vă consumă timpul și energia.
8. *Căutați noi moduri de a vă folosi creativitatea.* Regândind modul în care îndeplinești sarcinile de rutină, le faci mai puțin plictisitoare și stresante. Prin dezvoltarea unor abordări creative ale noului ca semne, le faceți mai puțin stresante de gestionat.
9. *Bine ați venit schimbări.* Considerați-le noi provocări, mai degrabă decât amenințări la adresa status quo-ului.

SUMA ȘI SUBSTANȚA

- Când îți faci griji pentru slujba ta, te gândești adesea la o mulțime de lucruri care nu se vor întâmpla niciodată și te epuizezi de vitalitate, entuziasm și energie.
- Dacă păstrați obiceiul de îngrijorare, puteți atrage ceea ce vă faceți griji.
- Îngrijorarea și frica sunt convingeri false ale minții. Credințele false vor muri dacă refuzați să le acordați atenție. Îngrijorarea de orice fel este semnalul de alarmă al naturii pe care îl crezi greșit. O schimbare de gândire te va elibera.

Capitolul opt

Învinge frica

Când te confrunți cu o frică anormală, concentrează-ți atenția pe lucrul dorit imediat. Fii absorbit și absorbit de dorința ta. Acest

atitudinea vă va da încredere și vă va ridica moralul. Puterea infinită a minții tale subconștiente se mișcă în numele tău. Nu poate eșua. Prin urmare, pacea și siguranța sunt ale tale. Frica de eșec în sine creează experiența de eșec.

Cei mai mulți dintre noi ne îngrijorează problemele care se dezvoltă în munca și viața noastră și, așa cum sa menționat în capitolul anterior, putem învăța să le facem față. Cu toate acestea, există momente în care problemele par prea împovărătoare și pur și simplu nu le putem face față. Frica a înlocuit încrederea în mințile noastre subconștiente.

Frica este cea mai extinsă dintre toate stările mentale morbide care se reflectă atât de dezastruos în sistemul uman. Are multe grade sau gradații, de la starea de alarmă extremă, frică sau teroare, până la cea mai mică nuanță de teamă față de răul iminent. Dar de-a lungul liniei este același

lucru - o impresie paralizantă asupra centrilor vieții, care poate produce, prin intermediul sistemului nervos, o mare varietate de simptome morbide în fiecare țesut al corpului.

Frica este ca gazul de acid carbonic pompat în atmosfera cuiva. Ea provoacă asfixiere mentală, morală și spirituală și uneori moarte - moarte pentru energie, moarte pentru țesut și moarte pentru toată creșterea.

Nenumărați oameni suferă de teama unui rău iminent. Îi bântuie chiar și în cele mai fericite momente. Fericirea lor este otrăvită cu ea, astfel încât niciodată să nu simtă prea multă plăcere sau mângâiere în nimic. Este fantoma de la banchet, scheletul din dulap. Este înrădăcinată în viața lor și evidențiată în -timiditatea lor excesivă, micșorarea și comportamentul lor conștient de sine.

De multe ori ne temem că deciziile pe care le luăm la locul de muncă vor duce la eșec, critici din partea șefului, retrogradare sau chiar concediere. Acest lucru poate duce la dureri de cap, ulcere și probleme emoționale. Frica este una dintre cele mai mari cauze de nenorocire la locul de muncă, eșecul de a avansa în carieră și chiar de a fi concediat.

Frica vă poate domina viața

Îngrijorarea, anxietatea, furia, gelozia și timiditatea sunt simptome timpurii ale fricii. Dacă nu sunt identificați și tratați, ei vor metastaza în frică. Frica este o cauză majoră a nefericirii și ineficienței și a făcut din mai mulți oameni lași și eșecuri și a forțat pe mai mulți dintre ei la mediocritate, decât orice altceva.

Toată munca făcută atunci când cineva suferă de un sentiment de frică sau presimțire are o eficiență redusă. Frica , sugrumă originalitatea, îndrăzneala, îndrăzneala; ucide individualitatea și slăbește toate procesele mentale . Lucrurile grozave nu se fac niciodată sub un sentiment de teamă de un pericol iminent. Frica indică întotdeauna slăbiciune, prezența lașității. Este un măcelător de ani, un sacrificator al fericirii și al ambițiilor și un distrugător de cariere.

Frica deprimă acțiunea mentală normală și îl face pe cineva incapabil să acționeze cu înțelepciune în caz de urgență, pentru că nimeni nu poate gândi clar și acționa înțelept atunci când este paralizat de frică. Când devii melancolic și descurajat în ceea ce privește treburile tale, când ești plin de teamă că vei eșua și

ești bântuit de spectrul sărăciei și al unei familii suferinde, înainte să-ți dai seama, atragi chiar lucrurile de care te temi.

Nu este nevoie să vă temeți. Spune-ți asta iar și

iar. Treptat, subconștientul tău o va accepta. Și subconștientul tău o va crede, pentru că tu crezi asta în mintea ta conștientă, rațională. Indiferent ce crede cu adevărat mintea ta conștientă, subconștientul tău va dramatiza și va aduce la manifestare. Nu vacilați sau echivocați. Subconștientul tău știe când ești sincer. Știe când crezi cu adevărat; atunci, va răspunde . Dacă, în loc să renunți la frică, persisti în a ține cont de prosperitate, asumi o atitudine plină de speranță, optimistă și îți conduci afacerea într-o manieră sistematică, economică și prevăzătoare, eșecul real va fi relativ rar.

Schimbați-vă gândurile de la frică la credință

Avem capacitatea de a distruge cu ușurință frica prin simpla schimbare a gândului. Frica deprimă, suprimă, sugrumă. Dacă este răsfățat, va schimba o atitudine mentală pozitivă, creativă într- una neproductivă, negativă, iar acest lucru este fatal pentru realizare. Efectul fricii, mai ales acolo unde gândul fricii a devenit obișnuit, este de a seca însăși sursa vieții. Credința care înlocuiește frica are exact efectul opus asupra corpului și creierului. Mărește, deschide natura, dă viață abundentă celulelor și crește puterea creierului.

Frica face ravagii teribile în imaginația, care imaginează tot felul de lucruri groaznice. Credința este antidotul ei perfect, căci în timp ce frica vede doar întunericul și umbrele, credința vede căptușeala de argint, soarele în spatele norului. Frica se uită în jos și se așteaptă la ce este mai rău; credința se uită în sus și anticipează ce este mai bun. Frica este pesimistă; credința este optimistă. Frica prezice întotdeauna eșecul; credința prezice succesul . Nu poate exista teamă de sărăcie sau eșec

atunci când mintea este dominată de credință. Îndoiala nu poate exista în prezența ei. Este mai presus de orice adversitate.

Andrew L. a fost un violonist foarte talentat. A fost cel mai bun violonist din orchestra lui de liceu, iar profesorii l-au încurajat să urmeze o carieră de concert. Andrew nu a avut nicio problemă să cânte

cel mai bine într-o orchestră și să cânte solo pentru un public restrâns. Apoi, când orchestrei școlii a primit onoarea de a interpreta un concert de vioară Beethoven într-o sală mare de concerte, Andrew a fost ales să cânte solo la vioară. A jucat frumos la repetiții , dar în noaptea concertului”, când s-a confruntat cu un auditoriu plin la capacitate maximă, Andrew a încremenit. Era atât de consumat de frică, încât nu putea juca și a trebuit să fie escortat de pe scenă.

Din acel moment, Andrew a refuzat să • joace. A ales să urmeze o altă carieră, dar a visat mereu să trăiască o viață de muzică. Ar fi putut fi salvată cariera muzicală a lui Andrew? Bineînțeles că ar fi putut. Alți bărbați și femei au depășit frica de scenă pentru a deveni mari actori, muzicieni, cântăreți și oratori. Au refuzat să lase una sau chiar mai multe înfrângeri să-i oprească. Au avut încredere în ei înșiși. '

V

O credință puternică este un mare atu pentru că nu se supără niciodată; vede dincolo de supărarea temporară, discordia, necazul; vede soarele în spatele norului. Știe că lucrurile vor ieși bine, pentru că vede scopul pe care ochiul nu îl poate vedea.

Depășirea fricii

În ceea ce privește depășirea fricii, trebuie mai întâi să înțelegem de ce ne temem. Este întotdeauna ceva care nu s-a întâmplat încă – este inexistent. Necazul este ceva imaginar la care ne gândim și care ne sperie cu posibilitățile sale.

Majoritatea oamenilor le este frică să meargă pe un loc îngust deasupra solului. Dacă același spațiu îngust ar fi marcat pe podea sau într-o cameră, s-ar

putea păstra perfect în el și nu se gândeau niciodată să-și piardă echilibrul. Cel mai periculos lucru la mersul într-un astfel de loc este teama de a cădea. Oamenii liniștiți sunt pur și simplu mai puțin frică; ei nu permit gândului unui posibil pericol să le învingă, ci își păstrează puterile fizice sub control perfect. Un acrobat nu trebuie decât să învingă frica pentru a realiza majoritatea faptelor care uimesc spectatorii.

Luați o frică foarte comună - aceea de a-și pierde locul de muncă. Oamenii care își fac viața mizerabilă îngrijorându-se de această posibilă nenorocire nu și-au pierdut locul de muncă; nu suferă nimic; există^r nici un pericol de nevoie . Situația actuală este așadar satisfăcătoare. Dacă vine concedierea, atunci este prea târziu să vă faceți griji că va veni și toate îngrijorările anterioare vor fi fost o risipă pură, fără a face niciun bine, ci mai degrabă slăbindu-l pentru lupta necesară pentru a fi plasat din nou. Lucrul de îngrijorare atunci va tinde să fie că un alt loc nu va fi găsit. Dacă se găsește un loc, toate îngrijorările vor fi din nou inutile. În niciun caz, îngrijorarea nu poate fi justificată de situație la un moment dat. Obiectul său este întotdeauna o situație imaginară a viitorului.

Învingându-ți diferitele temeri, urmărește-ți fiecare până la concluzia ei logică și convinge-te că în momentul de față lucrurile de care te temi nu există în afara imaginației tale. Indiferent dacă se vor întâmpla vreodată în viitor sau nu, frica ta este o pierdere de timp, energie și putere fizică și mentală reală. Încetează să-ți faci griji, așa cum ai renunța să mănânci sau să bei ceva despre care erai sigur că ți-a provocat durere în trecut. Dacă trebuie să vă faceți griji pentru ceva, îngrijorați-vă de efectele teribile ale îngrijorării; te poate ajuta la vindecare.

Dacă frica este de eșec personal, în loc să te gândești cât de mic și slab ești, cât de prost pregătit pentru marea sarcină și cât de

Doar să te convingi că ceea ce te temi este imaginar nu va fi suficient până când

nu îți vei antrena mintea să renunțe la sugestiile de frică și să combată orice gând care duce la aceasta. Aceasta înseamnă supraveghere constantă și efort mental alert. Când gândurile de presimțire sau de îngrijorare încep să se sugereze, nu le răsfățați și lăsați-le să crească mari și negre. Schimbați-vă gândul la acțiuni pozitive și afirmative pe care le puteți întreprinde.

sigur că vei eșua, gândește-te cât de puternic și competent ești, cum ai realizat cu succes sarcini similare și cum vei folosi toată experiența ta din trecut și vei ajunge la această ocazie prezentă, vei îndeplini sarcina triumfător și vei fi pregătit pentru una mai mare. O astfel de atitudine, fie că este asumată în mod conștient sau nu, este cea care o duce către locuri mai înalte și totuși mai înalte. Același principiu de a înlătura frica printr-un gând plin de încredere, plin de speranță și încrezător poate fi aplicat tuturor felurilor de frică care ne năpăsc zilnic și din oră în oră.

Așa cum frica te poate slăbi, actul de a depăși frica te poate determina să ajungi la mari realizări. Într-o zi ploioasă și cu vânt, un student la medicină cu picioare lungi era îngrijorat. Avea de alergat o cursă, iar frica îl palidise. Mai târziu va fi descris ca un bărbat care merge la scaunul electric sau ca un bărbat torturat. Antrenorul său a avut aceleași temeri în privința vremii, dar le-a păstrat pentru el, în timp ce stăteau unul față de celălalt în tren. Alergatorul se temea că vântul, care se intensificase, va adăuga o secundă critică la fiecare dintre cele patru tururi ale sale. Antrenorul cunoștea prejudiciul ^{pe care} acel fel de îndoială le-ar putea face unui sportiv, așa că l-a asigurat pe alergător că da, are picioarele să facă ceea ce trebuie să facă... adică cu motivația corespunzătoare, cu un motiv întemeiat să vrea să facă asta. I-a spus alergătorului fricos că mintea lui poate depăși orice adversitate și că cunoștea un atlet grozav din Irlanda care a câștigat o cursă grea fără antrenament sau mâncare adecvată, doar dorința de a alerga. Și ce, a întrebat antrenorul, dacă aceasta ar fi singura ta șansă? Alergatorul va spune mai târziu că a avut nevoie de antrenor să-i spună că o poate face. El doar . trebuia să audă acea voce plină de zgomot spunând ceea ce spera să fie adevărul său interior: că ar putea face față acestei cele mai mari provocări, în ciuda condițiilor. Antrenorul, Fritz Stampfl, avea să scrie mai târziu că cel mai mare atu al unui alergător, în afară de fitness, este un creier rece și calculat, aliat cu încrederea și

curajul. Ar trebui să știe: tocmai îi dăduse lui Roger Bannister curajul să parcurgă mila de patru minute.

Preia mintea ta

Trebuie să învățăm să stabilim controlul asupra gândurilor, sentimentelor și răspunsurilor noastre. Nu trebuie să lăsăm frica să ia decizii pentru noi. Trebuie să ne ocupăm și să spunem fricilor: „Eu sunt stăpânul, o să-mi ordonez gândurile, nu **mi** -e frică să iau această decizie”. Spune-ți minții la ce să acorde atenție, apoi vei fi ca un angajator care ordonă angajaților să-și execute instrucțiunile.

Trebuie să preiei controlul asupra propriei minți; nu permite altora să o guverneze pentru tine. Crezul, dogmele, tradițiile, superstiția, frica și ignoranța guvernează mintea omului obișnuit. Cel mai mare deșert din lume este Sahara; este în mintea medie per fi. Prea mulți oameni nu-și stăpânesc propriile minți; nu fac nici un efort să gândească singuri. Ei își lasă mințile conduse de membrii familiei puternice la minte acasă sau guvernate de opiniile șefilor lor sau ale colegilor de muncă puternici la minte. Nu lăsa să ți se întâmple asta. Consolidează-ți puterea subconștientului de a rezista dominației altora și de a-ți afirma capacitatea de a-ți controla propriul destin.

Examinați-vă temerile

Șeful de vânzări al unei mari corporații multinaționale a mărturisit că, atunci când a început să lucreze ca agent de vânzări, a trebuit să se plimbe prin bloc de cinci sau șase ori înainte de a putea să-și facă nervii să cheme un client.

Supraveghetorul său era atât foarte experimentat, cât și foarte perceptiv. Într-o zi, ea i-a spus: „Nu-ți fie frică de monstrul care se

ascunde în spatele ușii . Nu există niciun monstru. Ești victima unei credințe false”.

Supraveghetorul a continuat să-i spună că ori de câte ori simțea primele stări de frică,. ea a rezistat. Se uită la el în față, privind-o drept în ochi. Când a făcut asta, a constatat întotdeauna că frica ei a dispărut și a devenit nesemnificativă.

Şefa lui Sarah M., Agnes, era un tiran. Ea a îmbătrânit constant munca tuturor subordonaţilor săi. S-a grăbit să critice şi nu a lăudat şi nici măcar nu a recunoscut munca bună. Sarah se temea să meargă la muncă şi literalmente tremura când Agnes s-a apropiat de spaţiul ei de lucru.

Ea a observat că Rebecca, o colegă de serviciu, nu părea niciodată tulburată de diatribele lui Agnes. Sarah a întrebat-o cum a putut să rămână atât de senină în asemenea condiţii. Rebecca a spus: „Când am venit prima oară aici, eram îngrozit de Agnes şi era pe cale să renunţ, dar aveam nevoie de slujbă. Am decis că nici Agnes, nici oricine altcineva, nu mi-ar putea strica viaţa, dacă nu îi las. Mi-am dat seama că singura persoană care ar putea să mă facă nenorocit sunt eu . O blochez pe cealaltă şi mă concentrez pe lucrurile bune din viaţa mea, încuviinţând din cap şi spun: „Da, doamnă”, şi continui, nu se va întâmpla imediat, dar după un timp vei reuşi să renunţi la tine .

Sarah a urmat sfatul Rebeccai. Deşi mediul de lucru nu s-a schimbat, percepţia ei asupra acestuia şi reacţia ei la el au făcut munca mai tolerabilă.

Inspiraţia va aduce victoria din înfrângere

Poate că trecutul a fost o amară dezamăgire pentru tine. Privind -o peste ea, s-ar putea să simţi că ai fost un eşec sau, în cel mai bun caz, că ai mers cu greu în mediocritate. Este posibil să nu fi reuşit în anumite lucruri pe care te aşteptai să le faci; este posibil să fi pierdut bani când ai plănuit să-i faci; sau este posibil să fi pierdut prieteni şi rude care ţi-au fost foarte dragi. S-ar putea să ţi-ai pierdut afacerea şi chiar şi casa ţi-a fost smulsă pentru că nu ai putut plăti ipoteca pentru ea sau din cauza unei boli şi, în consecinţă, a incapacităţii de a lucra. Este posibil ca un accident grav să vă fi furat aparent puterea. Noul an

vă poate prezenta o perspectivă foarte descurajatoare. Totuși, în ciuda oricărei sau a tuturor acestor nenorociri, dacă refuzi să fii cucerit, victoria te așteaptă mai departe pe drum.

Nu este nevoie să te simți inferior dacă îți pierzi curajul și ți-e frică să înfrunți lumea doar pentru că ai făcut o greșală sau o derapaj, pentru că afacerea ta a eșuat, pentru că proprietatea ta a fost măturată de vreun dezastru general sau din cauza altor probleme imposibil de evitat pentru tine.

Acesta este testul curajului tău: Cât de mult a mai rămas în tine după ce ai pierdut totul în afara ta? Dacă te întinzi acum, arunci mâinile în sus și recunoști că ai depășit, nu este mare lucru în tine. Dar dacă, cu inima neînfricoșată și cu fața întoarsă înainte, refuzi să renunți sau să-ți pierzi încrederea în tine, dacă disprețuiești să învingi o retragere, vei arăta că ești mai mare decât pierderea ta, mai mare decât poverile tale și mai mare decât orice înfrângere.

Ai putea spune că ai eșuat prea des, că nu are rost să încerci, că îți este imposibil să reușești și că ai căzut prea des chiar și pentru a încerca să te ridici din nou pe picioare. Fără sens! Nu există eșec pentru o persoană al cărei spirit este necucerit. Indiferent cât de târziu este oră sau cât de multe și ți-au repetat eșecurile, succesul este totuși posibil. De nenumărate ori în istoria vieții noastre de zi cu zi, cronicizate în ziarele noastre, înregistrate în biografii sau expuse în fața ochilor noștri, vedem bărbați și femei răscumpărând eșecurile trecute, ridicându-se din stupoarea descurajării și întorcând cu îndrăzneală fața înainte încă o dată.

Dacă ești făcut din lucrurile care câștigă, dacă ai grija și nervi în tine, nenorocirile, pierderile și înfrângerile tale le vor chema și te vor face cu atât mai puternic. „Este înfrângerea”, a spus reverendul Henry Ward

Beecher, „ceea ce transformă osul în cremene și cartile în mușchi și ne face invincibili”.

Trebuie să se ridice iar și iar și să smulgă triumful din înfrângere. Acesta este secretul succesului fiecărei vieți curajoase și nobile care a fost trăită vreodată.

De câte ori ajungem la o criză în viață când ne confruntă un obstacol despre care credem că va fi o calamitate teribilă și poate ne va ruina dacă nu o putem evita! Ne temem că ambiția noastră va fi zădărnicită sau că viața noastră, poate, va fi distrusă. Frica de șoc care credem că ne va copleși pe măsură ce ne apropiem din ce în ce mai mult de el, fără nicio posibilitate de a-l evita, este ceva înspăimântător.

Unii oameni se înțeleg frumos pentru o jumătate de viață, poate, în timp ce totul merge bine. În timp ce acumulează proprietăți și câștigă prieteni și reputație, personajele lor par a fi puternice și bine echilibrate; dar în momentul în care vin necazurile, un eșec în afaceri, o panică sau o mare criză în care își pierde totul – sunt copleșiți. Ei disperă, își pierde inima, curajul, credința, speranța și puterea de a încerca din nou - totul. Frica se infiltrează în subconștientul lor și le domină personalitatea.

Lasă totul să plece, dacă trebuie, dar nu-ți pierde niciodată strânsoarea asupra ta. Nu ceda fricii. Înlocuiește-l cu speranță. Agățați-vă de el cu toată puterea. Ești atât de mult mai mare decât orice eșec material care ți se poate întâmpla, încât abia dacă ar fi menționat în biografia ta și ar fi privit ca un simplu incident din cariera ta - incomod, dar nu foarte important.

SUMA SI SUBSTANTA

. Frica și îngrijorarea ne fac să atragem exact lucrurile de care ne temem.

Obiceiul fricii afectează sănătatea, scurtează viața și paralizează eficiența .

Îndoiala și frica înseamnă eșec; credința este un optimist, frica

un pesimist.

- . Credința este antidotul ei perfect, căci, în timp ce frica vede doar întunericul și umbrele, credința vede căptușeala de argint, soarele se află în spatele norului. Frica se uită în jos și se așteaptă la ce este mai rău; credința se uită în sus și anticipează ce este mai bun. Frica este pesimistă; credința este optimistă. Frica prezice întotdeauna eșecul; credința prezice succesul.

- . Eliminați din gândirea voastră toate credințele false, părtinirile și superstițiile. Ordonați-vă minții și gândurilor să accepte din toată inima că ceea ce cauți deja există în Mintea Infinită și tot ce trebuie să faci este să-l identifici mental și emoțional și se va întâmpla.
- . Prea mulți oameni se tem să-și folosească propriile minți. Ei își lasă mintea să fie guvernată de părerile șefilor lor sau ale colegilor de muncă puternici. Nu lăsa să ți se întâmple asta. Consolidează-ți puterea subconștientului de a rezista dominației altora și de a-ți afirma capacitatea de a-ți controla propriul destin.
- . Ești mult mai mare decât orice eșec material care poate veni la tine. Indiferent ce reversuri, ce dezamăgiri sau eșecuri, vin la tine, ești superior lor. Nu pierde niciodată ecuanimitatea ta.

Capitolul nouă

Îmbunătățirea ta Puterile creative

Imaginația este cea mai puternică facultate a ta. Imaginează-ți ce este un reportaj minunat și bun. Ești ceea ce îți imaginezi că ești.

Creativitatea începe cu imaginația. Vorbim de imaginație disciplinată, controlată, dirijată. A-ți imagina înseamnă a concepe ceva, a-l imprima în subconștientul tău. Orice este imprimat în subconștient este exprimat pe ecranul spațiului ca formă, funcție, experiență și eveniment. Dacă vrei să ai succes, mai întâi trebuie să-ți imaginezi că ai succes. Dacă vrei să fii bogat, mai întâi trebuie să te imaginezi ca fiind bogat.

Când lumea spune: „Este imposibil, nu se poate”, persoana cu imaginație spune: „S-a făcut”. Imaginația poate pătrunde în profunzimile realității și poate dezvălui secretele naturii.

Ai încredere în imaginația ta

Un mare industriaș a relatat cum a început într-un mic magazin. El a spus: „Obişnuiam să visez la o mare corporație cu filiale în toată țara”. El a adăugat că în mod regulat și sistematic își imaginează în minte clădirile gigantice, birourile, fabricile și magazinele,

știind că prin alchimia minții putea țese țesătura din care aveau să-și îmbrace visele. A prosperat și a început să atragă spre sine prin legea universală a atracției ideile, personalul, prietenii, banii și tot ce era necesar pentru dezvoltarea idealului său.

Deci, acest om și-a exercitat cu adevărat imaginația și a trăit cu aceste modele mentale ale minții până când imaginația le-a îmbrăcat în formă. El a spus: „Este la fel de ușor să-ți imaginezi succesul, precum este să-ți imaginezi eșecul; și este mult mai interesant”.

Orice poți concepe, îi poți concepe. Îți impregnezi subconștientul cu imaginea ideii, a idealului. Sufletul, spuneau anticii, poate vedea lucruri invizibile în mintea ta. Unde este invenția? Unde este noua piesă? Unde este acea invenție secretă a ta acum? Este în mintea ta. Este real. Are formă, formă și substanță într-o altă dimensiune a minții. Credeți că o aveți acum și o veți primi.

Imaginația — Sămânța acțiunii

Un bun exemplu al modului în care imaginația unui bărbat a creat una dintre cele mai de succes afaceri este Howard Schultz, „omul Starbucks”. Este nevoie de o persoană cu viziune, forță și încredere neclintită pentru ca un nou concept să reușească.

Schultz a fost angajat să gestioneze vânzările cu amănuntul și marketingul pentru Star Bucks, apoi un mic distribuitor de cafea care avea câteva puncte de vânzare cu amănuntul în Seattle. Avea douăzeci și nouă de ani, tocmai era căsătorit. El și soția sa și-au părăsit casa din New York pentru a accepta această nouă slujbă.

Aproximativ un an mai târziu, Schultz a vizitat Italia într-o călătorie de cumpărare. În timp ce se plimba prin Milano, a observat cât de importantă era cafeaua pentru cultura italiană. De obicei, ziua de lucru de acolo începe cu o ceașcă de cafea bogată la o cafenea. După muncă, prietenii și colegii se întâlnesc din nou la cafenea pentru o oprire pe îndelete înainte de a merge acasă. A fost centrul vieții sociale italiene. Schultz a vizualizat baruri de cafea transferate în America. Nu se făcuse niciodată.

Dar a simțit că ar putea funcționa din cauza calității înalte a cafelei Starbucks.

Schultz a imaginat sute de cafenele Starbucks din toată America. Magazinele la care oamenii de afaceri se opreau în drum spre serviciu și veneau după muncă pentru a se relaxa. Cumpărătorii s-ar opri pentru a lua-mă. Tinerii își întâlneau întâlnirile mai degrabă la cafea decât la cocktailuri. Familiile veneau să se răcorească înainte sau după filme.

A devenit obsesia lui Schultz. Era hotărât să construiască un lanț național de cafenele bazat pe cafeneaua italiană, dar proprietarii Star Bucks au fost reticenți. Erau în afacerea cu ridicata a boabelor de cafea; restaurantele pe care le dețineau reprezentau doar o mică parte din activitatea lor.

Pentru a-și implementa obiectivul, Schultz a părăsit Starbucks și a creat un nou

companie. În 1986, și-a deschis primul bar de cafea, în Seattle. A fost un succes imediat. • Schultz a deschis curând un altul în Seattle și al treilea în Vancouver. În anul următor, el a cumpărat Starbucks Coffee Company și și-a adoptat numele pentru întreprinderea sa. Până la începutul secolului, Starbucks a devenit o parte de bază a culturii americane și s-a extins în zeci de țări din întreaga lume.

pierderi financiare majore . S-a rugat pentru îndrumare cu privire la pașii pe care ar trebui să ia pentru a merge înainte în viața lui. Avea un sentiment copleșitor că ar trebui să meargă în deșert. În timp ce gândea acolo, i-a venit ideea. El a împărtășit această idee cu o veche cunoștință care conducea o firmă imobiliară de succes în Los Angeles. I-a spus potențialul uriaș pe care îl prevedea în acel loc deșert. El a vizualizat oameni plecând din Los Angeles și ieșind din Est pentru a trăi în ceea ce acum era doar un deșert. În mintea lui, i-a

văzut construind case, spitale , școli în acel loc. Prietenul său l-a angajat ca vânzător - pentru a promova dezvoltarea acelui pământ pustiu. Succesul său a dus la un parteneriat în firmă, iar astăzi a „ devenit un aer multimilionar în domeniul imobiliar”.

Crede și vei primi

În mintea ta subconștientă există o inteligență și înțelepciune care îți vine în ajutor în situații de urgență, atunci când i se cere direct. Există multe, multe astfel de cazuri în care oamenii de știință, de exemplu, au primit răspunsuri la rugăciunile lor când nu au putut primi un răspuns în alt mod.

Nikola Tesla, un electrostist strălucit care a adus cele mai uimitoare inovații, a spus că atunci când i-a venit în minte o idee pentru o invenție, o va construi în imaginația lui știind că subconștientul său va reconstrui și dezvăluie minții sale conștiente toate părțile necesare pentru fabricarea ei în formă concretă. Contemplând în liniște orice îmbunătățire posibilă, nu a petrecut timp în corectarea defectelor și a putut să ofere tehnicianului produsul perfect al minții sale. El a spus: „În mod variabil, dispozitivul meu funcționează așa cum mi-am imaginat că ar trebui. În douăzeci de ani nu a existat nicio excepție”. Subconștientul lui i-a dat răspunsul la toate invențiile sale.

Platon a învățat că totul există în idei sau imagini gândite în minte înainte de a putea avea o realizare externă. Există idei false și idei adevărate, un mod corect și unul greșit de a gândi. O idee falsă sau greșită se poate manifesta în organism ca boală. Ideea lui Robert Fulton s-a manifestat ca un vapor cu aburi, iar ideea lui Samuel Morse ca un telegraf. O fabrică sau un mare magazin este gândul unui antreprenor condensat în manifestări obiective.

Din tărâmul imaginației au venit televiziunea, radioul, radarul, supravioanele și toate celelalte invenții moderne. Imaginația ta este comoara infinitului, care eliberează din subconștientul tău toate bijuteriile prețioase

ale muzicii, artei, poeziei și invenției. Puteți privi o ruină antică, un templu vechi sau o piramidă și puteți reconstrui înregistrările trecutului mort. În ruinele unei vechi curți bisericesti, puteți vedea și un

oraș mai contemporan, reînviat în toată frumusețea și gloria de odinioară.

Luați în considerare pentru un moment un arhitect distins și talentat. El își construiește în mintea lui un oraș frumos și modern pentru vârstnici, dotat cu piscine, acvariu, centre de recreere, parcuri etc. El poate construi în mintea lui cel mai frumos palat pe care ochiul uman l-a văzut vreodată. El poate vizualiza clădirile în întregime, complet ridicate înainte de *a-și* prezenta planurile constructorilor. Bogățiile sale interioare creează bogății exterioare pentru sine și pentru nenumărați alții.

Ești arhitectul viitorului tău. Ai putea acum să privești o ghindă și, cu ochiul tău imaginativ, să construiești o pădure magnifică, plină de râuri, pâraie și râuri. Ai putea popula pădurea cu tot felul de viață; în plus, ai putea agăța un arc pe fiecare nor. Ai putea să privești un deșert și să-l faci să se bucure și să înflorească ca un trandafir. Oamenii care sunt înzestrați cu intuiție și imaginație găsesc apă în deșert și creează orașe în care altădată alții vedeau doar nisip și sălbăticie.

Ceea ce îți imaginezi ca fiind adevărat există deja în mintea ta și, dacă rămâi fidel idealului tău, într-o zi se va obiectiva. Maestrul arhitect din tine va proiecta pe ecranul vizibilității ceea ce vei imprima în minte.

Imaginarea promovează creativitatea

Mario A. era un tânăr chimist care lucra la o companie care încercase să fabrice un anumit colorant, dar nu reușise. I s-a dat misiunea când l-au angajat pentru prima dată. El a ignorat istoricul de eșec al colorantului și a sintetizat compusul fără nicio dificultate. '

Superiorii lui au fost uimiți și au vrut să-i afle secretul. Răspunsul lui a fost

că și-a imaginat că are răspunsul. Apăsând mai mult de superiorii săi, el a spus că poate vedea clar literele RĂSPUNS în culoare roșie aprinsă în mintea lui; apoi a creat un

vid sub litere, știind că, pe măsură ce își imagina formula chimică de sub litere, subconștientul lui o va umple. A treia noapte, a avut un vis în care formula completă și tehnica de fabricare a compusului erau prezentate clar. Acest lucru a dus la o promovare minunată la o capacitate executivă în organizație pentru acest tânăr chimist.

Fii credincios până la capăt, plin de credință la fiecare pas al drumului, perseverând până la capăt și știind în inima ta că sfârșitul este sigur pentru că l-ai văzut. După ce ai văzut și simțit sfârșitul, ai dorit mijloacele pentru realizarea lui.

Dezvoltați-vă puterea de imaginație

Creativitatea nu este doar un atribut al artiștilor, inventatorilor sau antreprenorilor . Toți avem puterea în noi. Tot ce trebuie să facem este să o dezvoltăm și să o scoatem la suprafață. Iată câteva sugestii pentru a vă ajuta să realizați acest lucru:

1. Imaginați-vă că faceți ceea ce vă place să faceți și vă simțiți în fața faptului, iar minuni se vor întâmpla în jobul și cariera voastră.
2. Imaginează-te mental ca fiind întreg și perfect, de succes în cariera ta, trăind într-o casă frumoasă, cu o familie fericită și veselă. Perseverează în această imagine mentală și bucură-te de rezultatele miraculoase.
3. Imaginați-vă că contribuțiile dvs. la obiectivele **companiei** sau ale departamentului vor fi recunoscute de conducere și imaginați-vă că sunteți felicitat pentru succesul dvs.

4. Dacă vă concentrați mintea asupra situațiilor cu care se confruntă la locul de muncă atunci când sunteți departe de locul de muncă, soluțiile vor apărea adesea complete și gata în minte fără cel mai mic efort.

5. Vizualizați-vă în minte pașii pe care trebuie să îi faceți pentru a urca pe scara carierei sau pentru a dezvolta afacerea pe care doriți să o formați. Fă-l viu, real, natural, dramatic și incitant. Mintea ta subconștientă va accepta ceea ce îți imaginezi și simți și le va realiza.

Edward Harriman și-a imaginat o cale ferată prin America. Cu pix și hârtie a trasat linia imaginară de-a lungul continentului. Imaginea pe care o avea în minte era susținută de credință și încredere . A revoluționat industria și comerțul și a pus milioane la muncă, făcând averi nespuse pentru el și pentru mulți alții.

Imaginează-ți realitatea dorinței tale acum și trăiește rolul din imaginația ta. Acțiunea ta interioară trebuie să corespundă cu acțiunea pe care ai face-o fizic după ce ți-ai realizat dorința.

Nu înceta niciodată să fii creativ

Nu lăsați frica de respingere să vă împiedice să faceți sugestii creative . Gary F. sa gândit la o idee pe care o avea, care ar putea crește productivitatea printr-o simplă schimbare a metodologiei. Ar trebui să-i spună șefului său? Ultima dată când a făcut o sugestie, supervizorul său a respins-o. A spus că nu va funcționa. Nu i-am dat niciodată șansa să explice. De ce să te deranjezi acum?

Este ușor să cedeți în fața descurajării, dar dacă nu continuați să veniți cu idei, vă veți înăbuși propriile capacități creative . Inovația trebuie perfecționată prin utilizarea constantă. Oamenii tind să se cenzureze pe ei înșiși, îngrijorându-se de modul în care alții își vor primi ideile. Autocenzura este mult mai rea decât critica la adresa altora, deoarece se infiltrează în subconștientul tău și te face să te simți inadecvat. Sigur, vei face greșeli; veți face sugestii care nu funcționează; șeful

tău sau colegii tăi pot chiar să te ridiculizezi. Nu lăsa asta să te oprească. Einstein, Edison, Whitney și Watt au fost ridiculizati de multe ori. Continuă să vină acele idei creative .

- **ți creativitatea**

Există multe moduri prin care cineva poate dezvolta creativitatea. Începeți prin a studia metodele existente, apoi întrebați-vă cum ar putea fi îmbunătățite și folosiți-vă imaginația pentru a găsi modalități de a le realiza. Iată câteva abordări specifice pentru a vă perfecționa puterile creative:

1. *Observare.* Nu trebuie să visezi idei pentru a fi creativ. Observarea lucrurilor din jurul tău și aplicarea ceea ce înveți în alte situații este la fel de creativ ca inovația totală.

Stan L., managerul Hooper Steel din Las Vegas, a remarcat că, pe măsură ce tot mai multe benzinării au devenit „self-service” și nu mai aveau facilități pentru schimbarea uleiului și lubrifierea mașinilor, au apărut stații de lubrifiere rapidă pentru a răspunde acestei nevoi. Stan a folosit unul dintre ele pentru mașina lui și a fost mulțumit de viteza și calitatea lucrării.

De ani de zile, Hooper Steel și-a trimis camioanele la departamentul de service al dealerului pentru lubrifierea lor regulată. Acest lucru a necesitat trimiterea a două persoane pentru a aduce camionul la dealer (unul pentru a-l conduce pe celălalt înapoi la magazin cu mașina lui), lăsând camionul la dealer toată ziua și revenirea pentru a ridica camionul - din nou folosind timpul a două persoane.

„De ce să nu folosiți stația de lubrifiere rapidă pentru camioanele noastre?” gândi Stan. Rezultatul: Trimițând un șofer la stația de lubrifiere rapidă și făcându-i pe acea persoană să aștepte aproximativ treizeci de

minute în timp ce camionul era întreținut, Stan și-a economisit compania cu aproximativ 1600 de dolari pe lună din costurile de serviciu din buzunar și timp pierdut. În plus, au folosit camionul pentru cea mai mare parte a zilei.

2. *Modificare*. Puteți modifica un produs sau un concept existent - pentru a crea ceva diferit? Fondatorii „Think Big” au modificat produsele standard făcând versiuni mărite ale acestora. Facsimile lor gigantice de produse populare, de la creioane

și blocuri de mesaje telefonice până la animale și mobilier, au creat piețe cu totul noi în publicitate, decorațiuni și noutăți.

3. *Substituție.* Adesea ineficiențele pot fi depășite și problemele pot fi rezolvate prin înlocuirea noilor tehnologii. Dar există multe situații când imaginația poate corecta mai ușor situațiile și eficient. Darlene A., director de birou al Mass.Mailers, a fost având dificultăți în reținerea personalului într-o slujbă de rutină extrem de plictisitoare — îndesarea broșurilor și mostrelor în plicuri. Natura locului de muncă a fost de așa natură încât echipamentele automate standard nu putea să o facă. Nu numai că cifra de afaceri era costisitoare, dar ea nu putea fi niciodată sigură că muncitorii vor fi acolo când va fi nevoie. Ea a considerat că, deși un angajat obișnuit ar putea găsi acest loc de muncă plictisitor, poate că ar putea fi o oportunitate bună pentru o persoană cu dificultăți mintale care dorește să-și asume o nouă responsabilitate. Ea a contactat o casă de grup local care lucra cu persoane cu dificultăți mintale, a discutat cu asistenții sociali și a aranjat ca unii dintre acești bărbați și femei să încerce meseria. Această nouă abordare i-a permis să angajeze lucrători cărora le-a plăcut munca și au devenit angajați stabili și valoroși.

- 4. *Eliminare.* Unele dintre cele mai mari pierderi de timp și costuri suplimentare sunt rezultatul unor documente inutile. Pe măsură ce companiile cresc, tendința spre birocrație și proliferarea ei de formulare și rapoarte pot împotmoli productivitatea. Sunt cu adevărat necesare toate aceste forme?

Gil W. era furios. Compania lui a adăugat încă un formular pe care să îl completeze vânzătorii. Cum putea să fie acolo vânzând când erau atâtea documente? Când el s-a plâns managerului său de vânzări, ea a ridicat din umeri

și a spus că au nevoie de informații „la etaj”. Gil a luat toate formularele pe care trebuia să le completeze, le-a pus unul lângă altul și a analizat ce informații erau implicate. A devenit evident că a existat o cantitate mare de duplicare a datelor. În loc să se lamenteze despre asta, Gil a proiectat un nou

formular care să ofere faptele necesare conducerii și să fie ușor de completat. Acest lucru nu numai că a ușurat munca vânzătorului, dar a și economisit companiei timp și bani considerabil. Un avantaj suplimentar: Compania a lansat o revizuire sistematică a tuturor formularelor, ceea ce a dus la eliminarea multor rapoarte învechite și inutile.

5. *Adaptare.* A fi creativ nu se limitează la a veni cu idei total originale. Oamenii creativi adaptează adesea ceea ce a funcționat pentru alții – nu neapărat în situații identice – pentru a rezolva o problemă cu care se confruntă.

Serviciul de limuzină din North Jersey oferă transport terestru din diferite orașe din New Jersey către aeroporturile majore din zona metropolitană New York. O plângere constantă din partea clienților lor obișnuiți a fost cu privire la timpul pe care l-au așteptat când au sunat pentru rezervări. De fiecare dată trebuiau să-și dea numele, adresa, numărul de telefon, numărul cardului de credit și alte date. Unul dintre directorii companiei era un client frecvent al unei mari case de comandă prin corespondență. El a observat că, după prima sa comandă, nu i s-a mai cerut niciodată alte informații decât cele pe care le comanda. El a aflat că aveau o bază de date computerizată în care erau plasate toate informațiile despre clienți, iar când clienții sunau, aceștia erau identificați prin ID-ul apelantului, iar fișierul era afișat imediat pe ecranul computerului. Prin aplicarea acestui sistem pentru North Jersey Limo, au redus timpul de preluare a unei comenzi de la mai mult de trei minute la douăzeci și cinci de secunde.

Acestea sunt doar câteva moduri prin care sucurile creative pot fi

stimulate. Întinzându-vă imaginația, extinzându-vă orizonturile, prin
rupând cu abordările convenționale ale problemelor, puteți deveni mai
inventiv, puteți rezolva probleme dificile și puteți iniția și implementa
concepte noi interesante. Acest lucru nu numai că va fi de folos
companiei dvs., ci vă va oferi și acel sentiment grozav de realizare atunci
când veți vedea ideile realizate cu succes.

Din păcate, sucurile creative care curg cu ușurință atunci când sunt hrănite sunt întrerupte la mulți oameni - din copilărie încolo - prin impunerea unei supraanalize și conformității de către profesori, părinți și chiar și șefi. De prea multe ori creativitatea este blocată de gândirea în lumină roșie. „Opriți asta.” „Este împotriva politicii companiei.” „Nu am procedat niciodată așa.” În loc să căutați motive pentru a nu încerca idei noi, priviți ideile noi cu o minte deschisă. Aprindeți undă verde. Explorați ideile în continuare. Extindeți-vă gândirea dincolo de ceea ce este evident.

Nu orice idee va funcționa neapărat sau chiar merită urmărită. Cu toate acestea, măcar gândindu-vă la asta și vorbind cu alții despre el, puteți explora viabilitatea acestuia. Dacă ar trebui respins , aflați motivele. ' Nu vă pierdeți inima. Adesea ideea, oricât de bună pare, nu se potrivește aplicației specifice sau nu este adecvată în acel moment. Asta nu înseamnă că nu este bine. De asemenea, nu ar trebui interpretat ca un afront personal. Ideea a fost respinsă , nu tu.

Creativitatea poate reînvia o întreprindere pe moarte

Există nenumărate exemple de companii care au fost la un pas de eșec și nu doar au fost salvate, ci și-au înălțat înaintea datorită gândirii creative a liderilor lor.

Timp de mai bine de patruzeci de ani, Pitney Bowes a controlat 100% din piața de corespondență contorizată. Aproape jumătate din toată corespondența din Statele Unite a trecut prin mașinile companiei. Dar totul s-a oprit când Serviciul Poștal din SUA și-a încetat monopolul. Concurenții cu idei inovatoare au preluat și au decimat cota de piață a PB.

Din fericire, un lider pe nume Fred Allen a intervenit ca CEO și l-a vizualizat

pe Pitney Bowes într-o lumină mai largă. El a postulat că PB nu ar trebui să se vadă ca o companie de contoare poștale, ci ca o companie care furnizează tehnologia și serviciile pentru mesagerie în general. Allen a văzut că era vremea faxurilor și copiatoarelor, produse care puteau profita de expertiza companiei, precum și de reputația sa pentru vânzări și service. Noua viziune a funcționat, iar până la sfârșitul anilor 1980,

jumătate din veniturile PB proveneau din produse introduse cu doar trei ani înainte sau mai puțin. Implementarea de către Fred Allen a viziunii sale creative a reușit să dezvolte o nouă strategie de marketing, precum și produsele de birou de ultimă oră necesare noului model de afaceri.

Alte companii mari au rămas grozave prin reevaluarea cu îndrăzneală, revizionarea, realinierea și redirecționarea strategiilor lor de marketing. Lanțul de produse alimentare Kroger și-a reînnoit întregul sistem pentru a crea supermagazine, ceea ce a dus la vânzarea depășirii concurenților săi principali. Abbott, gigantul medicamentelor, a depășit concurența în industria farmaceutică concentrându-se pe produse de diagnostic și nutriție pentru spital.

Pentru a-și realiza succesul, aceste afaceri au trebuit adesea să învingă rezistența directorilor și a altor directori. Fred Allen nu și-a pierdut niciodată speranța. Avea încredere că imaginația și creativitatea sa și îndrăzneala în implementarea conceptelor sale vor obține rezultate **miraculoase**.

Când aveți îndoieli, amintiți-vă realizările unor lideri precum Fred Allen. Întronează acum în mintea ta imaginile mentale, ideile și gândurile care te vindecă, binecuvântează, prosperă, inspiră și întăresc. Este adevărat că devii ceea ce îți imaginezi că ești. Imaginația voastră susținută este suficientă pentru a vă reface lumea. Încrede-te în legile minții tale pentru a-ți aduce binele și vei experimenta toate binecuvântările și bogățiile vieții.

SUMA SI SUBSTANTA

- . Toată lumea poate fi creativă. Nu trebuie să fii un Edison sau un Bill Gates pentru a fi un inovator. Ai în tine capacitatea de a-ți întinde

imaginația. Depinde de tine să-l dezvolti.

- . Prin facultatea ta de a-ți imagina rezultatul final, ai control asupra oricărei circumstanțe sau condiții. Dacă doriți să realizați orice dorință, dorință, idee sau plan, fă-ți o

image mentală a împlinirii acesteia în mintea ta. Imaginează-ți în mod constant realitatea dorinței tale. În acest fel, se va infiltra în subconștientul tău și, de fapt, o vei forța să existe.

Imaginația ta poate îmbrăca și obiectiva orice idee sau dorință. Vă puteți imagina abundența acolo unde este lipsa, eficiența acolo unde este ineficiența și creșterea acolo unde stagnarea a împiedicat-o.

Observați ce au făcut alte companii atunci când s-au confruntat cu situații conexe. Adaptând abordările care au funcționat pentru ei, este posibil să puteți face față eficient problemei dvs.

Folosește-ți facultățile imaginative. Căutați domenii din locul de muncă sau din afacerea dvs. care ar putea fi îmbunătățite. Nu vă fie teamă să încercați noi abordări. S-ar putea să ai eșecuri, dar perfecționându-ți puterile creative, poți reuși în toate eforturile tale.

Capitolul zece

B rea regele Obiceiuri rele

Indiferent de obiceiurile proaste pe care le-ați format sau de slăbiciunile pe care doriți să le depășiți, veți găsi remediul în interiorul vostru. Fie că obiceiul este unul răutăcios sau un lucru mic prostesc care te împiedică într-un fel, poți scăpa de el; îți poți transforma slăbiciunile în putere; poți cuceri toți dușmanii succesului și fericirii tale, aducând în ajutor divinitatea ta, puterea sublimă care este latentă în marele din tine.

Toți oamenii sunt creaturi de obicei. Avem tendința de a face anumite lucruri într-un anumit mod ori de câte ori ne confruntăm cu ele. Un „obicei” poate fi de-

amendat ca „dependență”, „personalizat”, „manierism” sau „natură”. Unele obiceiuri sau ritualuri sunt destul de utile. Ei stabilesc o tradiție sau o rutină , oferind astfel o măsură de ordine, eficiență și sens

eu

la o viață. Din păcate, unele obiceiuri te pot bloca, de asemenea, în modele inflexibile - minte -corp și îți pot inhiba deschiderea către schimbare. Obiceiurile sunt un mod de viață — tipare pe care le urmăm pentru că suntem obișnuiți să le urmăm. Unele obiceiuri sunt bune; altele rele.

Obiceiurile pe care le dezvoltăm în îndeplinirea sarcinilor noastre fac adesea diferența dintre mediocritate și performanță excelentă. În acest capitol vom examina cum sunt dezvoltate obiceiurile și cum putem depăși obiceiurile proaste, să le înlocuim cu obiceiuri bune și, în general, să construim modele de comportament care ne vor conduce la succes.

Construirea de obiceiuri bune

Caracterul dominant, creativ, pozitiv devine astfel prin repetarea constantă a actelor pozitive și a gândurilor creative, până când astfel de procese cerebrale au devenit obișnuite. Ne putem forma un caracter puternic sau slab, conform obiceiului nostru de gândire. Dacă menținem o atitudine mentală încrezătoare în sine, asertivă, hotărâtoare, vom deveni puternici și creativi; dacă găzduim gândul îndoielnic, ezitant, nesigur, neîncrezător, eliberat de sine, autodepreciant, autodenunțat, vom deveni negativi și ineficienți. Este doar o întrebare despre modul în care vă setați creierul prin gândirea habituală.

Auzim multe despre noroc și circumstanțe care ne afectează succesul sau lipsa acestuia în cariera noastră. Sigur; ele pot juca un anumit rol, dar de cele mai multe ori obiceiurile pe care le dezvoltăm și le aplicăm determină direcția pe care o luăm. Nu trebuie să alegem să mergem în direcția greșită. Tot ce trebuie să facem este să ne urmăm înclinația, pasiunea, poftele noastre normale, inerția mentală și obișnuința vor face restul. Obiceiul nu se odihnește niciodată, trează sau adormit; își înfășoară în mod constant firele invizibile despre gândurile noastre, caracterul nostru. Fie că este vorba de bunăstarea noastră sau de nenorocirea noastră, obiceiul preia treptat controlul asupra noastră. Ceea ce facem în mod voluntar astăzi, vom face mai ușor mâine și cu mai multă ușurință a doua zi.

Cel mai bun mod de a dezvolta obiceiuri bune este, în loc să încerci să elimini direct un defect sau o calitate vicioasă, să cultivi calitatea opusă. Persistați în asta, iar celălalt va muri treptat. Ucide negativul cultivând pozitivul.

Pofta de ceva mai înalt și mai bun este cel mai bun antidot sau remediu posibil pentru tendințele inferioare de care cineva dorește să scape. Când se

formează obiceiul general de a aspira mereu, de a se deplasa în sus și de a urca la ceva mai înalt și mai bun, calitățile și obiceiurile nedorite vor dispărea; vor muri din lipsă de hrană.

Încălcarea obiceiurilor rele

Nu este o chestiune ușoară să depășești un obicei de lungă durată. Dar faptul că se poate face - la orice vârstă - a fost dovedit de mii de bărbați și femei care au cucerit obiceiuri care aproape le distruseseră cariera și poate chiar le-au distrus viețile.

Problema cu majoritatea oamenilor care încearcă să se desprindă de obiceiurile proaste sau să creeze unele bune este că nu își dau seama de puterea lor latentă și nu fac un apel suficient de tare către sinele lor superior, mai puternic. Ei nu își exercită pe jumătate puterea minții lor subconștiente, marea pârghie pe care ne-a dat-o Dumnezeu pentru a ne permite să ne ridicăm la o stare divină. Rezoluțiile lor sunt slabe, dornice. Ei nu pun suficient de vim, suficient de grit, în ele.

O modalitate excelentă de a ucide un obicei prost este să-l sugrumi tăind hrana care l-a hrănit. Nu tratați cu tandrețe un obicei prost și nu încercați să-l despărțiți puțin câte puțin. Fă-ți atacul asupra inamicului cu îndrăzneală și încredere. Urmați metoda sugerată de profesorul William James pentru a ne elibera de puterea unui vechi obicei și pentru a ne forma unul nou.

„Trebuie să avem grijă”, a spus el, „să ne smulgem de vechiul obicei printr-o inițiativă cât mai puternică și hotărâtă posibil. Trebuie să cumulăm toate circumstanțele posibile care să întărească motivul potrivit. Trebuie să ne punem asiduu în poziții care să încurajeze noua cale. Trebuie să facem angajamente incompatibile cu vechiul. Trebuie să ne dezvoltăm rezoluția cu fiecare ajutor pe care îl cunoaștem”.

Singura modalitate de a renunța este să renunți și să hotărăști ferm că

nu vei avea nimic de-a face cu lucrul care te rănește. Dacă te angajezi serios în hotărârea ta și îți arde podurile în spatele tău, chiar acest angajament vă va chema în ajutor puternicele resurse ascunse despre a căror existență erai, poate, ignorantă. Dar atâta timp cât lăsați deschisă o cale de retragere și vă gândiți că poate,

atunci când ispita vechiului obicei devine prea puternică, vă veți răsfața doar puțin, vă slăbiți șansele de stăpânire.

Acest lucru nu este ușor de făcut la locul de muncă, unde multe dintre „obiceiurile proaste ” au fost înrădăcinate în modul în care te confrunți cu problemele. Adesea ai folosit tehnici cu succes atât de des încât presupui că vor funcționa întotdeauna. Ele devin modul tău „obișnuit” de a face treaba. Dar circumstanțele se schimbă și ceea ce a funcționat în trecut nu mai este la fel de eficient. Mulți oameni se încăpățânează să se țină de obiceiurile lor. „Va funcționa pentru că a funcționat întotdeauna”. Inteligenți - oamenii recunosc și acceptă că abordarea obișnuită nu este cea mai bună modalitate de a face față problemei, se desprind de vechiul obicei și caută abordări noi.

Când un profesor de multă vreme în Administrarea Afacerilor a fost reținut de o firmă națională de magazine de retail pentru a înființa și a administra un program de formare pentru managerii de magazine, el a planificat sesiuni de formare folosind aceleași tehnici pe care le-a folosit cu succes la universitate. Nu i-a luat mult până să-și dea seama că pur și simplu nu a fost de acord cu cursanții.

După câteva ședințe, profesorul și directorul de formare al companiei au discutat despre lipsa lui de progres. Directorul de formare a spus: „Acești bărbați și femei sunt oameni activi și se plictisesc ușor de prelegeri”.

"Dar", a răspuns profesorul, "predarea este modul în care predau. Este singura modalitate de a acoperi tot materialul pe care trebuie să-l cunoască în timpul alocat. Mereu a funcționat bine. Se vor obișnui cu asta."

Directorul de antrenament nu a fost de acord. "Trebuie să-i implici mai mult în proces. Stilul de predare folosit la facultate nu va funcționa aici." .

Profesorul s-a gândit mult la asta. Dezvoltase ceea ce el considera un stil de prelegere interesant, uneori chiar distractiv , pentru care fusese frecvent

complimentat. Să-și schimbe stilul a fost ca și cum ai rupe un obicei cu care se simțea foarte confortabil. S-a hotărât să încerce o nouă abordare. El ar fi

să se abțină, deși știa că va fi greu să reziste la predare și să facă clasa mai participativă.

Subiectul sesiunii următoare a fost procesul de angajare. În loc să țină prelegerea pe care o pregătise, a început prin a-i întreba pe directorii de magazine cu ce probleme se confruntă în atragerea și selectarea de noi angajați. Unul după altul, cursanții au povestit despre metodele lor , succesele și eșecurile lor și preocupările lor în acest domeniu. Profesorul a fost tentat să dea răspunsuri academice lungi, dar și-a amintit hotărârea de a lăsa cursanții să se implice. Spre marea lui încântare, un manager după altul a povestit despre experiențele sale , ajutându-i adesea pe alți manageri împărtășind succesele și atenționând cu privire la problemele apărute. Profesorul și-a completat poveștile cu scurte comentarii și recapitulări. Până la sfârșitul sesiunii , o mare parte din ceea ce intenționase să predea în discuție fusese acoperită în discuție, iar clasa a plecat entuziasmată și așteaptă cu nerăbdare următoarea sesiune.

Profesorul a raportat directorului de formare că a fost cel mai greu lucru pe care a trebuit să-l facă vreodată — să nu domine clasa cu propriile idei, dar pentru că a făcut-o, atât el, cât și cursanții au avut o întâlnire reușită și plină de satisfacții.

Procrastinare

Unul dintre cele mai frecvente obiceiuri proaste care apar la locul de muncă este ..
amânare.

„‘Mâine, mâine, nu azi’, spun toți leneșii”.

Nu trebuie să fii leneș pentru a amâna. Majoritatea oamenilor - crastinează. Avem tendința de a amâna până în ultimul moment lucruri pe care nu ne place să le facem sau lucruri care ne este frică să le facem. Există multe motive pentru care amânăm. S-ar putea să nu ne placă ceea ce trebuie să facem, s-ar putea să preferăm să facem o altă sarcină - dar de multe ori amânăm din cauza fricii că vom eșua.

Peste tot vedem abilități splendide legate și forțate să facă o muncă mediocră din cauza influenței suprimatoare și descurajatoare

a fricii. Pe fiecare parte există oameni competenți ale căror eforturi sunt anulate și a căror capacitate de realizare este practic distrusă de dezvoltarea acestui monstru, care va face în timp cel mai hotărât persoană nehotărâtă, cea mai capabilă timidă și ineficientă.

Nu există moment ca prezentul. Nu există niciun moment, nici forță și energie instantanee, decât în prezent. Energia risipită în amânarea sarcinilor de astăzi până mâine ar face adesea treaba. Cât de mult mai greu și de neplăcut este să faci o muncă care a fost amânată. Munca care ar fi putut fi făcută în acel moment cu plăcere sau cu entuziasm devine greoaie după ce a fost amânată cu zile sau săptămâni.

Promptitudinea elimină corvoarea din orice ocupație. A amâna, de obicei, înseamnă a renunța, iar a face devine anulat. A face o faptă este ca a semăna o sămânță; dacă nu se face la momentul potrivit, va fi pentru totdeauna în afara sezonului. Vara eternității nu va fi suficient de lungă pentru a aduce la maturitate rodul unei acțiuni întârziate.

Oamenii care acționează întotdeauna prompt, chiar dacă fac greșeli ocazionale, vor reuși atunci când amânatorii, chiar dacă au o judecată mai bună, vor eșua.

Iată câteva sugestii pentru a depăși amânarea:

- Amânarea nu înseamnă doar nerespectarea termenelor limită , ci este eșecul de a începe. Așa că pleacă! Amintiți-vă de vârsta publicitară a lui Ben Franklin : „Nu amâna până mâine ce se poate face astăzi”.
- Lăsați deoparte teama de a face ceva nou sau diferit. Aprofundați subiectul

și luați măsuri.

- . Când te confrunți cu un proiect complex, nu-l lăsa să te copleșească. Împărțiți-l în componente gestionabile. Setați un orar de orar pentru fiecare componentă.
- . Faceți lucrurile de care vă este frică cel mai mult sau de care nu vă plac cel mai mult atunci când sunteți cel mai proaspăt și cel mai energic.

- . Construiți puncte de finalizare intermediare. Să te motivezi pentru a începe un proiect care nu se va realiza decât mult timp în viitor poate fi dificil. Prin stabilirea unor date intermediare de finalizare pentru fiecare etapă a proiectului, veți obține un sentiment de mulțumire văzând progresele realizate pe măsură ce mergeți mai departe.
- . Fă un început arbitrar. Dacă nu știți cum să începeți un proiect dificil, mai degrabă decât să continuați să vă gândiți la el, faceți o presupunere preliminară și începeți să lucrați. Munca în sine vă va stimula creierul. Dacă nu merge, puteți începe din nou. Este mai bine să asumi un rol activ decât să continui să stai la începutul proiectului.
- . Când lucrezi la un proiect special care este peste munca obișnuită pe care o faci, este tentant să-l amâni „până când am ceva timp liber”. Alocați un moment special în fiecare zi pentru a lucra la el.
- . Oferă-ți o recompensă atunci când ai finalizat o sarcină la timp pe care ai amânat de obicei să o faci.

Recunoaște -ți slăbiciunile

Dacă ai un obicei vicios care te ține înapoi, împiedicând succesul în munca ta, vei fi foarte întărit în puterea ta de a-l depăși spunându-ți în mod constant: „Știu că acest lucru (numindu-l pe nume) mă reține. Nu sunt atât de eficient pe cât ar trebui să fiu; nu cred atât de clar, nu-mi pot controla mintea atât de bine pe cât aș fi putut, nu împiedicat de această slăbiciune.

„Disprețuiesc acele obiceiuri care mă vor ține înapoi și care vor tinde să mă facă un eșec. Știu că, dacă nu schimb acest obicei, mă va lega mai puternic de el și îmi va face șansa de a mă desprinde mult mai puțin.”

Vorbește cu tine în acest fel ori de câte ori ești singur și vei fi surprins să vezi cât de repede sugestia audibilă

va slăbi strânsoarea acestui obicei. În scurt timp, conversațiile voastre cu sine vă vor întări atât de mult angajamentul, încât vă veți putea eradica complet slăbiciunea.

Wally L. era unul dintre acei șefi care simțeau că trebuie să dețină controlul total asupra departamentului său. El a supravegheat doisprezece tehnicieni, a căror muncă, deși erau pricepuți, Wally a verificat și a verificat din nou după - și adesea în timpul - fiecare misiune. Deoarece cifra de afaceri în departamentul său era cu mult peste cea a altor unități, șeful lui l-a chemat să discute despre asta.

"Wally, interviurile noastre de ieșire au scos la iveală că oamenii care părăseau departamentul tău au avut toți aceeași plângere. Le-a fost supărat că le microgestionezi munca. Angajezi oameni buni. Trebuie să-i lași să-și facă treaba."

„Dar”, a răspuns Wally, „sunt responsabil pentru munca departamentului meu . Dacă nu mă țin în fruntea lor, nu îmi fac treaba”.

"Wally, oamenii buni trebuie să aibă voie să-și facă munca fără ca cineva să se uite peste umeri tot timpul. Sunt responsabil pentru munca ta, dar nu urmăresc fiecare mișcare pe care o faci, pentru că am încredere în tine. Trebuie să ai încredere în oamenii care lucrează pentru tine."

„Dar dacă îi las în pace, nu voi prinde erori la timp pentru a le corecta sau poate deloc”.

„Există și alte modalități de a menține controlul fără micromanging . Există tehnici dovedite despre cum să delegați eficient munca . Învățați și aplicați-le.”

El a explicat câteva dintre tehnici, care sunt discutate în detaliu în capitolul 11 al acestei cărți.

Wally s-a gândit mult la asta. Îi era frică să renunțe la controlul său strâns,

dar știa că trebuie făcut.

Lui Wally i-a fost greu să nu-și microgestioneze oamenii. Când a venit tentația de a privi peste umărul tehnicianului, el și-a spus: „Nu o face. Trebuie să ai încredere în el”.

În timp, și-a construit încrederea de care avea nevoie în fiecare muncitor și

a recunoscut că, deși au apărut erori din când în când, acestea au fost ușor detectate de către tehnician la punctele de control și corectate. Munca a devenit mai ușoară pentru Wally și tensiunea din departamentul său s-a diminuat. Cifra de afaceri a încetat și Wally a avut timp să extindă munca pe care o putea face.

Emily R. era mereu în grabă. Chiar și când era școală, ea și-a grăbit să treacă prin munca de clasă și temele acasă, nerăbdătoare să le termine și să iasă și să se joace. Când a obținut primul loc de muncă ca funcționar de introducere a datelor, a adoptat aceeași abordare. Ea a fost întotdeauna prima care a terminat o misiune, dar aceasta era adesea plină de erori și trebuia refăcută. Supraveghetorul ei a avertizat-o să încetinească și să fie mai atentă, dar vechea ei practică din timpul școlii nu putea fi întreruptă. După un timp, șeful ei a pus-o în probă. Ea a spus: „Emily, ești o persoană strălucitoare, dar obiceiul tău de a pune viteza înaintea preciziei te va împiedica să faci vreodată o treabă bună. Trebuie să rupi acel obicei. Dacă nu te îmbunătățești, va trebui să te lăsăm să pleci”. Ea a sugerat ca în următoarea ei misiune, Emily să se concentreze pe acuratețe și să nu se gândească deloc la timp.

Emily a fost zguduită. Îi plăcea jobul, dar se mândrea cu viteza ei. S-a hotărât să încerce să rupă acest obicei. În următoarea semnătură, ea a încetinit o vreme, dar după un timp scurt a început să accelereze din nou. Ea s-a oprit brusc, a verificat munca pe care a terminat-o și a remarcat că prima parte a fost complet exactă, dar au existat câteva erori în partea următoare, unde a mers mai repede. Ea a corectat erorile și a continuat munca.

Ea și-a spus: „Obişnuinţa proastă mă plasează într-un mare

dezavantaj în slujba mea; mă ține la ridicol, la o comparație nefavorabilă cu ceilalți. Știu că am mai multe abilități decât mulți dintre cei din mine care realizează mult mai mult. Acum voi cuceri acest lucru care îmi distruge perspectivele . O să mă eliberez de această precizie, oricât de greu ar fi, indiferent de viteză.”

Emily i-au trebuit câteva săptămâni pentru a-și programa subconștientul

pentru a-și accepta hotărârea de a minimiza viteza și de a se concentra pe acuratețe, ceea ce a făcut ca ea să devină unul dintre cei mai buni producători din departamentul ei.

Nu evita Adevărul

Recunoaște-ți obiceiurile proaste. Nu evita problema. Nu poți depăși un obicei prost dacă refuzi să-l recunoști.

Trăiești într-o închisoare psihologică creată de tine. Sunteți legat de convingerile, opiniile, pregătirea și influențele dvs. de mediu. Ca majoritatea oamenilor, ești o creatură a obiceiului. Ești condiționat să reacționezi așa cum faci.

Poți înrădăcina ideea de a-ți îmbunătăți obiceiurile de lucru în mentalitatea ta, astfel încât să ajungă în profunzimile subconștientului tău. În acel moment, vei obține o nouă înțelegere a modului în care funcționează mintea ta. Vei descoperi în interiorul tău resursele infinite pentru a-ți susține afirmația și a-ți dovedi adevărul.

Dacă ai o dorință puternică de a te elibera de aceste daune ale capacităților tale, ești deja vindecat în proporție de 51%. Când dorința ta de a renunța la obiceiul prost este mai mare decât nevoia de a -l continua, vei fi uimit să descoperi că depășirea lui nu este decât la un pas.

Indiferent de gândul pe care ancorați mintea, mintea se mărește . Angajați mintea asupra conceptului de succes și realizare. Păstrați-l concentrat pe această nouă direcție a atenției. Procedând astfel, generați sentimente care pătrund treptat în conceptul de succes și realizare. Orice idee pe care o emoționezi în acest fel este acceptată de subconștientul tău și realizată.

SUMA SI SUBSTANTA

Nu este niciodată ușor să rupi obiceiurile proaste, dar se poate face. Iată zece sugestii care ar trebui să te ajute să te eliberezi de tiparele de comportament care te-au împiedicat să fii bărbatul sau femeia care vrei să fii cu adevărat:

1. *Alege obiceiul pe care vrei să-l schimbi.* Vizează un obicei care nu este doar un element deranjant în viața ta, ci și unul care te împiedică să-ți atingi obiectivele. Alegeți un model auto-înfrâng pe care să vă concentrați nemulțumirea și să vă întoarceți constructiv.
2. *Evaluează problema.* După ce ai ales un obicei țintă, identifică ce faci de fapt și ce vrei cu adevărat să faci. Împărțiți o mare problemă în bucăți ușor de gestionat.
3. *Stabiliți un obiectiv și un interval de timp provocator și realizabil.* Obiectivele ar trebui să fie provocatoare, dar de atins; dacă vă extindeți corect și treptat orizonturile și acțiunile, ar trebui să vă atingeți obiectivele dorite.
4. *Pregătește-te să te întristezi pentru pierderea obiceiului.* Atât înainte de a începe, cât și/sau în timpul programului de schimbare a obiceiurilor, nu fi surprins dacă experimentezi un sentiment de pierdere, dacă nu profund. S-ar putea să ratezi satisfacția de a găsi greșeli atunci când microgestionezi sau s-ar putea să-ți ratezi satisfacția de a găsi greșeli , chiar dacă nu cel mai precis. Dar, în timp, subconștientul tău se va adapta și nu vei mai simți această pierdere.
5. *Consultați-vă cu un antrenor sau un consilier.* Căutați „experiența și înțelepciunea unui prieten sau a unui mentor sau a unui consilier profesionist care să vă acționeze ca antrenor în această fază de start-up. El sau ea vă va ajuta să vă stabiliți obiective, să vă ofere sfaturi

și sprijin pentru gestionarea emoțiilor incomode care sunt probabil să iasă la suprafață și vă va oferi sugestii și încurajare atunci când rămâneți în urmă.

6. *Luați măsuri.* Fă-o! Fă primul pas. Veți primi rapid feedback cu privire la ceea ce puteți și nu puteți gestiona, împreună cu resursele disponibile. Cu siguranță vei obține o perspectivă cu privire la cunoștințele vitale de supraviețuire, abilitățile și suporturile critice.

7. *Alăturați-vă altor grupuri* care doresc să rupă același obicei prost sau să dezvolte un nou obicei. Atunci când mai multe persoane cu același scop interacționează, există o dimensiune suplimentară sprijinului pe care - fiecare îl oferă celorlalți membri ai grupului. Priviți astfel de grupuri precum Alcoolicii Anonimi, menite să ajute în situații specifice.
8. *Fă-o sistematic.* Modificarea comportamentului este un proces evolutiv; deseori vine în trei faze distincte: (1) să te eliberezi de vechiul tipar, (2) să faci schimbarea și , eu
(3) stăpânirea noului tipar. Prima fază implică cunoașterea tiparelor de auto-înfrângere și începerea renunțării. A doua fază încearcă să încorporeze noi abilități, instrumente, resurse și activități pozitive. Dacă primul pas este deprimant , faza de mijloc poate provoca anxietate, deoarece aplicați stângaci noi perspective. Faza finală are loc când încercarea și eroarea, împreună cu practica, duc la stăpânirea noului obicei. Schimbarea începe să se simtă mai naturală.
9. *Nu renunța!* Una dintre capcanele seducătoare ale modificării comportamentului este că uneori există o învățare rapidă la începutul procesului. Și apoi ai lovit un platou. Nu renunța. Nu fi prea optimist după victorii rapide sau prea dezumflat cu unele eșecuri. Este modul naturii de a curge și reflux... și de a fi doborât și apoi de a se ridica și mișcându-se din nou.

Succesul înseamnă să ne ridicăm încă o dată decât să cădem; să fim curajoși încă o dată decât ne este frică; având încredere încă o dată decât suntem anxioși.

10. *Urmează calea.* Urmărirea drumului pe care îl parcurgeți, depășirea obstacolelor și obstacolelor de pe parcurs, este o parte integrantă a procesului de învățare. Ruperea, crearea și stăpânirea unui lanț de învățare comportamentală profund înrădăcinat și complicat este un proces de-a lungul vieții.

PARTEA A DOUA

Obținerea cooperării și sprijinului altora

*Nu te gândi rău de altul, pentru că a face asta înseamnă să-ți administrezi otravă
Iubirea este răspunsul pentru a te înțelege cu ceilalți! Dragostea înseamnă
respectarea divinității celuilalt.*

Succesul tău în carieră depinde adesea de alți oameni. Aceștia pot fi oameni din cadrul organizației dvs., cum ar fi șefii dvs., subordonații dvs. și colegii dvs.. Uneori pot fi în afara organizației dvs., cum ar fi clienții sau clienții,

Va trebui să-ți motivezi membrii personalului, managerii, chiar și clienții și furnizorii tăi, să lucreze cu tine pentru a atinge obiectivele stabilite. Pentru a face acest lucru, va trebui să-ți perfecționezi abilitățile de comunicare și capacitatea de a-ți convinge pe alții să-ți accepte ideile. Va trebui să înveți cum să faci față oamenilor dificili, cum să nu fii de acord fără a fi neplăcut, cum să profiți la maximum de timpul tău și, în general, cum să devii un lider eficient.

În următoarele capitole veți învăța cum să realizați toate acestea prin maximizarea puterii subconștientului pentru a obține cooperarea și colaborarea acelor bărbați și femei cu care interacționați pe drumul spre succes.

A deveni lider

Nu vei reuși niciodată în conducere decât dacă crezi cu adevărat că poți fi un lider. Trebuie să insufleți în subconștientul tău două condiții simple: Trebuie să crezi că ceea ce îți dorești se poate întâmpla. Trebuie să crezi că se va întâmpla.

Nu toți oamenii de succes sunt lideri. Dar toți liderii buni sunt oameni de succes. Nu numai că sunt performanți personali, dar îi inspiră și pe alții să fie performanți. Ei nu numai că se bucură de roadele succesului lor, ci se străduiesc și să-i ajute pe alții să aibă succes.

Convingerea că liderii se nasc – nu se fac – a fost general acceptată de-a lungul veacurilor. Într-adevăr, a stat la baza feudalismului și a sistemului monarhiei absolute. Chiar și în America, unde oamenii cu începuturi umile s-au ridicat în poziții înalte, mulți încă simt că s-au născut cu trăsăturile care i-au făcut lideri. ■

În majoritatea organizațiilor de afaceri, anumiți bărbați și femei urcă din rânduri în poziții de supraveghere și conducere. Sunt toți acești oameni „lideri naturali”? Experiența a arătat că răspunsul este „Nu neapărat”.

Oamenii trec în poziții de conducere și responsabilitate din mai multe motive:

vechime, alegeri (în sectorul public), nepotism,

sau performanță superioară. Ei nu sunt aleși pentru capacitatea sau experiența lor de conducere, așa că trebuie să fie învățați să fie lideri. Obținerea unei poziții superioare nu asigură succesul în conducerea . Oamenii trebuie să învețe să conducă. Ei studiază tehnici de conducere și citesc cărți inspiratoare, participă la prelegeri și pun în practică ceea ce au învățat.

Caracteristicile marilor lideri

Deși fiecare dintre marii lideri ai trecutului și prezentului are caracteristici speciale care îi fac grozavi, există câteva aspecte ale personalității lor pe care toți le au în comun. În opinia mea, liderii remarcabili au toți următoarele calități:

1. *Marii lideri identifică, cultivă și inspiră oameni entuziaști .* *coboară.* Puține afaceri sau întreprinderi pot supraviețui și prospera fără personal care să ducă la îndeplinire programele liderului. În fiecare generație, în fiecare țară, în fiecare aspect al vieții, astfel de oameni au fost cei care au condus armatele la victorii, au inspirat arte și muzică mărețe și au dezvoltat companii prospere și organizații dinamice . Arta tuturor artelor pentru lider este capacitatea de a-i măsura pe ceilalți, de a-i cântări, de a-i „dimensiona”, de a le estima puterea și de a le elimina slăbiciunea.

Liderii se înconjoară de oameni cărora le lipsește capacitatea, care își pot completa slăbiciunile și neajunsurile cu putere și abilități. Astfel, în puterea lor combinată, ei formează o forță eficientă. Pentru a face acest lucru, un lider bun poate fi nevoit adesea să-și zdruncine

organizația și chiar să se retragă.

Un bun exemplu în acest sens este Sean Perich, fondatorul Bakery Barn, producător de prăjituri cu proteine. El a crescut compania la - nivelul de 6 milioane de dolari în mai puțin de cinci ani, prin vânzări la sălile de fitness și la 7-Elevens. Dar undeva în jurul anului 2005, ascensiunea lui Bakery Barn la vârf a blocat, forțându-l pe Perich să se uite din nou la echipa sa, el însuși inclus . Compania a virat spre produse noi bazate pe

Devenind un lider 123 propriile

sale idei, care au rămas fără îndoială. Echipa lui de conducere (în primul rând membrii familiei) fusese bine la început, dar acum a recunoscut că nici el, nici ei nu aveau experiența culinară sau de afaceri necesară pentru a salva compania. Era nevoie de sânge proaspăt. Așa că a angajat un controlor cu normă întreagă și a început să intervieveze candidații la președinție. De asemenea, a primit o echipă de cercetare și dezvoltare formată din trei persoane pentru a aduce perspective noi și mai obiective asupra deciziilor de management.

Această mișcare îndrăzneată și dificilă a fost cerută și de la un fondator mult mai înalt, David Neeleman, cândva CEO al JetBlue, o companie aeriană inovatoare „fără preturi”. Deși a rămas președinte al consiliului de administrație, Neeleman și-a dat seama că nu avea abilitățile manageriale pentru a duce JetBlue la nivelul următor. Asta nu însemna că nu era un mare vizionar și antreprenor. Dimpotrivă, ceea ce a dovedit a fost că el era toate acestea și mai mult: un adevărat lider.

2. Marii lideri își concentrează eforturile. Marii lideri știu ce vor și își concentrează eforturile pentru a atinge aceste obiective. Oamenii care nu învață să-și concentreze eforturile devreme în viață, să centralizeze puterea, nu vor obține niciodată un succes marcat în nimic. Oamenii care au puterea de unificare, al căror efort se referă la un scop central, sunt cei care ajung în vârful zidului. Ei înțeleg că nu cantitatea de muncă poate fi realizată pe scurt, ci mai degrabă perseverența care spune. Tracțiunea lungă și constantă, scopul de necucerit și efortul neîntrerupt sunt cele care câștigă bătălia vieții.

3. Marii lideri s-au confruntat și au depășit mari dificultăți. Adversitatea

poate distruge unii oameni, dar toți liderii buni s-au confruntat cu adversitatea și s-au întors la glorii mai mari. Robert Fulton, creatorul vaporului cu aburi, a eșuat de mai multe ori. Nava lui a fost batjocorită drept „Nebunia lui Fulton”, până când, în cele din urmă, a făcut prima sa călătorie de succes și a revoluționat transportul pe apă. Helen Keller, oarbă și surdă încă din copilărie, a depășit acest handicap și a devenit o scriitoare și educatoare respectată și idolatrizată.

Un avocat timid, fără pretenții, numit Darwin E. Smith, a devenit CEO al Kimberly-Clark, pe atunci un producător tradițional de hârtie în declin, în 1971. Stocurile KC scăzuseră grav de-a lungul anilor. Cel puțin un director nu a ezitat să-i reamintească lui Smith că nu era tocmai calificat să conducă compania, dar asta nu l-a împiedicat pe noul CEO să o transforme complet pe Kimberly-Clark, dintr-un brand neinspirat în cea mai importantă companie de produse de consum pe bază de hârtie din lume. Smith a crescut sărac și a folosit experiența pentru a-și întări hotărârea. La două luni după ce a devenit CEO, a fost diagnosticat cu cancer și i s-a spus că mai are un an de trăit. Și-a folosit situația pentru a atrage mai multă hotărâre. Și-a programat subconștientul să creadă că ar putea depăși această boală și a alungat toate gândurile și temerile de eșec. A refuzat să se întindă și să moară. El a continuat să lucreze în timpul tratamentului cu radiații și nu numai că și-a revitalizat propria viață, dar și-a reconstruit compania.

I Ceea ce lumea de afaceri admiră cel mai mult la puțin-cunoscutul Darwin Smith, însă, este una dintre primele sale decizii executive: să vândă morile. El și echipa sa hotărâseră că capătul afacerii cu hârtie cretată nu mai era unde ar trebui să se îndrepte Kimberly-Clark și că introducerea KC în industria foarte competitivă a produselor din hârtie de consum ar forța compania fie să prospere, fie să moară. A fost cea mai curajoasă mișcare pe care o văzuse cineva vreodată. Presa de afaceri a blestemat decizia drept stupidă, iar Wall Street a retrogradat acțiunile

companiei. Dar hotărârea lui Smith a ținut. Douăzeci și cinci de ani mai târziu, Smith a învins concurența ferm și este astăzi lider în industrie. El și-a explicat succesul spunând că pur și simplu nu a încetat niciodată să creadă în sine și în viabilitatea companiei sale.

4. *Marii lideri așteaptă mai mult de la ei înșiși decât de la alții.* Succesul nu depinde doar de afirmația ta serioasă , de încrederea în tine, ci și de încrederea celorlalți în tine; dar această încredere este în mare măsură o reflectare a propriei tale, efectul propriei tale personalități asupra lor. propria ta atitudine

tututea minții este așadar mijlocul de a produce această încredere în ceilalți. Afirmatia ta sinceră este contagioasă. Îi afectează pe toți cei cu care intrați în contact, în special pe cei pe care trebuie să-i stăpâniți, fie ca profesor, orator, avocat, reprezentant de vânzări, comerciant, posibil angajat sau într-un alt fel. Există ceva care pare aproape magic în felul în care un aer încrezător îi influențează pe alții. Dacă îl adopti sau îl dobândești, vei fi surprins să vezi cât de curând va radia către alții, sporind încrederea acestora în capacitatea ta de a face lucrul pe care îl întreprinzi.

Nu-ți pierde niciodată încrederea în tine. Dacă uneori începi să te îndoiești de capacitățile și punctele tale forte, recitește capitolul 2 din această carte și întărește puterea subconștientului tău de a-ți reconstrui încrederea în sine.

5. *Marii lideri nu se tem să ia decizii grele.* Indiferent dacă conduce o națiune sau o corporație, în fiecare zi liderul se confruntă cu probleme care necesită decizii. În unele cazuri, există timp suficient pentru a gândi, pentru a evalua și evalua toate circumstanțele care înconjoară problema, dar destul de des este nevoie de o decizie imediată. Liderul bun trebuie să ia astfel de decizii.

Un exemplu remarcabil în acest sens a avut loc în septembrie 1982, când șapte persoane au murit după ce au luat Tylenol. S-a descoperit că mai multe sticle din acel produs fuseseră modificate – în tablete fusese injectată cianura, o otravă mortală. McNeil Laboratories, o divizie a Johnson & Johnson, producătorii de Tylenol, a luat măsuri imediate. Au rechemat tot produsul de pe piață și l-au distrus. Mai important, conducerea de vârf a firmei a intrat la televizor și a explicat situația. Ei au asigurat publicul că Tylenol nu va fi reintrodus până când nu vor fi luate toate precauțiile pentru a-l face în siguranță.

Rezultatul imediat a fost catastrofal. Cota de piață a scăzut de la 35% la doar

8%. Dar, din cauza răspunsului rapid și sincer al liderilor McNeil și J&J, cota de piață nu a fost doar recuperată, ci și depășită în decurs de un an.

Un alt exemplu de director care a luat o decizie dură și nepopulară este Charles R. „Cork” Walgreen, care a preluat compania de farmacii Walgreens în 1975. La acea vreme, majoritatea farmaciilor aveau ghișee de prânz, care asigurau o parte semnificativă a veniturilor lor. Cork Walgreen a considerat că creșterea lanțurilor de fast-food a făcut ca operațiunile de produse alimentare din farmacie să fie învechite și a hotărât că viitorul companiei constă în vânzările de produse, nu în serviciile alimentare. A fost o decizie controversată, deoarece compania avea cinci sute de ghișee de prânz. Legătura cu această parte a afacerii nu a fost atât financiară, cât a fost emoțională. Divizia de servicii alimentare Walgreens datează de la bunicul lui Cork, așa că a fost nevoie de multă hotărâre din partea lui Cork Walgreen pentru a pune capăt tuturor acestor lucruri. Decizia lui Cork a dat roade, deoarece Walgreens este astăzi una dintre cele mai profitabile companii din domeniul său – iar tejghelele de prânz au dispărut practic din toate farmaciile.

6. Marii lideri au o viziune și au cea mai mare încredere în ei înșiși pentru a îndeplini acea viziune. Marii lideri ai lumii au avut toți viziunile lor. Ei știau ce doreau să realizeze, vizualizau rezultatul acestuia și și-au dedicat toate energiile și emoțiile pentru a realiza acea viziune. Cel mai important, ei au crezut cu adevărat în propria lor capacitate de a face acest lucru. Având o astfel de credință, le-a dat puterea să urmărească aceste scopuri.

CEO-ul American Express, Ken Chenault, s-a confruntat cu multe surprize și ocoliri, dar niciuna la fel de dramatică ca cea care a avut loc chiar peste drum de sediul American Express, pe 11 septembrie 2001. El

se referă la acea tragedie ca la o experiență formativă care a adăugat - abilităților sale deja formidabile de lider. Chenault a văzut evident în 11 septembrie - că a fost o criză și va fi văzută de mulți ca un obstacol major în calea progresului conducerii sale. Chenault nu a ezitat să ia decizii cheie . Încrederea lui în capacitatea sa de a conduce i-a permis să-și folosească abilitățile de conducere. Sunt de acord că cele mai valoroase experiențe par să vină întotdeauna sub formă de crize, Chenault spune că este esențial

într-un astfel de moment să folosești attributele care sunt cu adevărat importante și să te concentrezi asupra lor, astfel încât să nu le folosești doar inconștient, ci conștient. Acest lucru oferă un lider un avantaj. El spune că toată lumea poate face alegerea conștientă de a fi lider. Genul de lideri remarcabili cu care Chenault spune că vrea să lucreze sunt cei pe care el îi descrie drept „oameni angajați din punct de vedere rațional și emoțional”.

7. Marii lideri sunt ambițioși pentru ei înșiși, pentru compania lor și pentru oamenii lor. Indiferent cât de sărac ai fi, cât de umil ai fi, ridică privirea. Nu-ți fie frică să ții prea sus. Ține-ți ochii ațintiți asupra stelei tale. Lasă-i pe ceilalți să ridiculice, dacă vor, dar nu- i lăsa să te inducă să relaxezi fixitatea privirii tale. Acest lucru a pus ochii pe o singură stea care i-a distins pe marii bărbați și femei de orice vârstă.

Mary Kay Ash, fondatoarea produselor cosmetice Mary Kay*, și-a atribuit succesul ambiției ei de o viață de a ajunge în vârf. Cariera ei de vânzări a început când s-a alăturat Stanley Home Products, o firmă de marketing din ușă în ușă. Ea a comentat adesea că nu a avut deloc succes în primul an și că era gata să renunțe. Acest lucru s-a schimbat când a participat la primul ei seminar de vânzări Stanley.

Ea a raportat: „Acolo am văzut-o pe această femeie înaltă, sveltă, drăguță și de succes încoronată regina ca recompensă pentru că a fost cea mai bună într-un concurs de companie și m-am hotărât să fiu acea regină în anul următor, ceea ce părea imposibil. Totuși, am decis să mă duc să vorbesc cu președintele și să-i spun că intenționez să fiu invitată anul viitor. — Cumva cred că o vei face. Acele cinci cuvinte m-au condus și anul următor am fost regină”.

Mary Kay și-a început propria afacere în 1963, într-o vitrină de cinci sute de

metri pătrați din Dallas, cu ajutorul familiei ei, cu o economie de o viață de 5.000 de dolari și doar nouă membri ai forței de vânzări. De-a lungul anilor sub conducerea ei, compania a înregistrat o creștere continuă. Demonstrându-și angajamentul față de succesul ei și al companiei sale, Mary Kay și-a inspirat personalul de vânzări să

își stabilească obiective înalte și să muncească din greu pentru a le atinge. În 2007, în organizația Mary Kay existau peste un milion de reprezentanți de vânzări independenți , încasând mai mult de 2.400.000.000 USD în vânzări. I

Delegație

Una dintre cerințele cheie pentru succesul ca lider este capacitatea și disponibilitatea de a delega subordonații luarea deciziilor. Prea mulți manageri sunt reticenți în a face acest lucru. Liderii de succes recunosc că nu pot face totul. Ei angajează și instruiesc cei mai capabili oameni pe care îi pot găsi și le permit să ia decizii în domeniile lor de expertiză, astfel încât să fie liberi să-și folosească timpul pentru probleme la un nivel superior.

Majoritatea managerilor au mai multă muncă de făcut decât se pot aștepta vreodată să realizeze în cursul unei zile normale de lucru. Pentru a face acest lucru, ei trebuie să delege o parte din acea muncă subordonaților.

A delega înseamnă a atribui unui subordonat atribuții sau sarcini și puterea și autoritatea de a le îndeplini. Nu este doar atribuirea celor mai puțin provocatoare sau neplăcute părți ale jobului subordonaților. Delegarea eficientă necesită delegarea unor aspecte semnificative ale lucrării. Acest lucru nu numai că îl eliberează pe executiv pentru a îndeplini sarcini mai importante, dar îi permite și subordonatului să câștige din experiență.

Liderii de afaceri mi-au spus adesea că sunt ATÂT DE obișnuiți să îndeplinească multe dintre sarcinile pe care le fac – și le fac atât de bine – încât sunt reticenți în a delega munca altora. După cum mi-a spus un

manager, „Mă trezesc că mă uit peste umerii oamenilor mei în timp ce lucrează. Pur și simplu nu mă simt confortabil să deleg”.

Primul pas este să recunoașteți că, deși puteți face treaba mai repede și poate mai bine decât subalternii, timpul dvs. este mult prea valoros pentru a fi pierdut cu chestiuni mai puține. Iată câteva recomandări care vă vor permite să delegați cu încredere:

.Selectați oameni capabili. Atunci când vă alegeți subordonații cheie, asigurați-vă că aceștia nu numai că sunt capabili să facă munca pentru

care îi angajați, dar au potențialul de a fi instruiți pentru a urca în poziții cu responsabilitate superioară.

- *Comunicați clar și concis ceea ce delegați.* Pentru a vă asigura că subordonatul înțelege ce așteptați de la el sau ea, nu întrebați doar „Înțelegeți?” Majoritatea oamenilor vor spune doar „Da”. Poate că înțeleg cu adevărat; poate ei cred că înțeleg, dar interpretarea lor a ceea ce vrei tu este diferită de a ta; sau poate că nu înțeleg deloc, dar sunt prea stânjeniți să vă spună. Pune întrebări specifice despre ceea ce este subordonat . planuri de făcut pentru a îndeplini misiunea.
- *Setați puncte de control.* Un punct de control este un loc în care te oprești, examinezi ceea ce s-a realizat și, **dacă** s-au făcut erori , corectează-le. Acest lucru este important deoarece dacă erorile majore nu sunt descoperite până în ultimul minut, problema va scăpa de sub control. Un punct de control nu este o inspecție surpriză. Subordonatul știe exact când va avea loc fiecare punct de control și ce ar trebui să fie realizat până atunci. A avea puncte de control nu înseamnă că nu ai încredere în subordonat. Spune-i oamenilor tăi de la început că ai încredere în ei și subliniază că punctele de control sunt concepute pentru a-i ajuta, nu pentru a le verifica. Punctele de control le permit să-și măsoare singuri progresul .
- *Oferiți-le subordonaților instrumentele și autoritatea pentru a-și îndeplini treaba.* Dacă sarcina necesită cheltuieli de bani, includeți în delegare un

buget pentru lucrare și autoritatea ca persoana care o face să cheltuiască suma alocată fără a vă cere aprobarea pentru fiecare cheltuială. Dacă munca necesită angajarea de personal suplimentar sau angajarea oamenilor să lucreze peste program, acordați-le autoritatea în acest sens ca parte a

delegației. Acest lucru vă va asigura că nu veți fi întrerupt în mod constant în munca dvs. pentru a vă ocupa de aceste probleme.

.*Oferiți ajutor dacă și când este necesar.* Acest lucru poate suna ca o contradicție. Delegeți să vă restrângeți propriile activități în zona delegată. Dacă oferiți ajutor, nu încurajați întreruperile? Pentru a minimiza . timpul petrecut cu aceasta, cereți ca atunci când un subordonat vă aduce o problemă, el sau ea să aducă cu ea o soluție sugerată. În acest fel, subordonatul va trebui să se gândească la asta și destul de des își va găsi propria soluție și nu va veni deloc la tine. Iar dacă subordonatul vine, timpul petrecut pentru rezolvarea problemei va fi mult mai scurt.

Cunoaște-ți punctele forte și limitările

Înainte de a putea intra în cursă și de a fi admis pe pista succesului, trebuie în primul rând să ai un scop definit, un scop înalt, neclintit și trebuie să ai curajul, seriozitatea și determinarea să te agăți de el, indiferent de ceea ce ți se stă în cale sau ți se opune.

Nu vei reuși niciodată în conducere decât dacă crezi cu adevărat că poți fi un lider. Trebuie să insufleți în subconștientul tău două condiții simple: Trebuie să crezi că ceea ce îți dorești *se poate* întâmpla. Trebuie să crezi că se *va* întâmpla.

Există o forță în cuvintele rostite care nu este agitată prin trecerea mentală peste aceleași cuvinte. Când sunt vocalizate, cuvintele fac o impresie mai durabilă asupra minții. Mulți dintre noi sunt mai puternic

impresionați și inspirați de a asculta o prelegere sau o predică grozavă decât de a citi același lucru în scris. Ne amintim cuvântul rostit când uităm tipul rece care duce gândul la creier. Face o impresie mai profundă asupra eului interior.

Putem vorbi cu mintea noastră interioară sau subconștientă la fel cum am vorbi cu un copil și știm din experiență că acesta va asculta sugestiile noastre și va acționa pe baza noastră. Trimitem constant sugestii

gesturi sau comenzi către subconștientul nostru. Poate că nu o facem audibil, dar o facem în tăcere, mental. Inconștient sfătuim , sugerăm, încercăm să o influențăm în anumite direcții.

Adresându-ne în mod conștient, audibil, în discuții inimă la inimă cu noi înșine, descoperim că ne putem influența foarte material obiceiurile, motivele și metodele noastre de viață. De fapt, posibilitățile de a influența personajul și viața prin acest mijloc sunt practic nelimitate.

Începeți prin a scrie o listă cu calitățile care fac un personaj puternic, curajos, de succes și contrariile lor, cele care fac unul slab, timid, nereușit și examinează-te pentru a vedea care este ratingul tău pe fiecare listă. Anunțați cu voce tare caracteristicile: credință, curaj, încredere în sine, ambiție, entuziasm, perseverență, concentrare, inițiativă, veselie, optimism, minuțiozitate etc. Întrebați-vă dacă aveți aceste calități splendide sau dacă sunteți înclinați către contrariile lor.

Nu vă fie teamă să vă înfrunțați punctele slabe sau să vă numiți greșelile pe numele lor corect. Aduceți-le la lumină, vedeți-le așa cum sunt și apoi luptați cu ei. Nu-ți poți permite să fii mai puțin decât a vrut Dumnezeu să fii, să fii mai puțin decât simți că ești . ar trebui să fie și poate fi, să-ți fie viața stricată de vreun defect care poti depasi.

După ce ați trecut peste calitățile specifice caracterului, puneți-vă aceste întrebări mai ample, vizualizându-vă și adresându -vă întotdeauna pe nume:

„Bob, pentru ce ești aici? Ce însemni pentru lume? Ce mesaj îi aduce viața ta, cariera ta? Ce ai înseamnă pentru compania, organizația sau comunitatea dvs

„Beth, ce reprezintă? Ce reprezinți? Ești
livrându-l cu răbdare, persistență, hotărâre, fără mormăi , plâns sau sustragere?"
Întrebați-vă: „Visez la lucrul mare pe care îl voi face mâine sau doar fac
lucrurile mici pe care le pot face astăzi?”

Sondați-vă în acest fel până când obțineți o linie bună despre sine , o estimare corectă a voastră, până când vă cunoașteți atât punctele tari, cât și slăbiciunile, până când puteți vedea cu ochi limpezi lucrurile care vă țin înapoi, lipsa din natura voastră care vă afectează handicapul. Slăbiciunile tale reduc media abilității tale cu 10, 20, 50 sau chiar 75 la sută. Apoi atacă-ți cu putere dușmanii, dușmanii succesului tău, eficienței tale, fericirii tale. Afirmati-vă constant, cu fermitate, stăpânirea voastră completă asupra lor, neputința lor de a vă domina viața și de a vă ruina cariera.

Angajați-vă subconștientul

Prin discuții inimă de acest fel cu tine însuși, îți poți schimba întreaga natură și îți poți revoluționa cariera. Fie că este vorba de credință, curaj, inițiativă, veselie – orice îți lipsește, cum ar fi calitatea pe care vrei să o posezi, afirmă pozitiv că este deja a ta, exersează-l ori de câte ori este posibil, concentrează-te asupra ei și vei fi surprins cât de repede poți dobândi ceea ce dorești.

Trebuie să spunem subconștientului nostru exact ce vrem. Trebuie să o direcționăm pentru a ne ajuta să ne atingem obiectivele. Când știi care este adevărata ta dorință, mintea ta inconștientă te va propulsa fără greșală către ea. Dar trebuie să știe că îți dorești cu adevărat, cu fervoare și neclintit acest scop și că nu- l vei renunța pentru toate celelalte dorințe conflictuale și contradictorii, nicio dorință și fantezii de moment care îți zboară prin minte.

Puterea vine din interior sau de nicăieri. Fii tu însuși. Ascultă vocea

din interior. Există loc de îmbunătățire în fiecare profesie , în fiecare meserie și în fiecare afacere. Lumea vrea oameni care pot face lucruri în moduri noi și mai bune. Să nu credeți că pentru că planul sau ideea voastră nu are precedent sau pentru că sunteți tânăr și fără experiență, nu veți primi o audiere. Persoana care are ceva nou și valoros de oferit lumii va fi

ascultată și urmată. Dacă ai o individualitate puternică și îndrăznești să-ți gândești propriile gânduri și să-ți originezi propriile metode, dacă nu îți este frică să fii tu însuși și nu ești o copie a altcuiva, vei obține rapid recunoaștere.

Până nu ștergi „soarta” și „nu se poate” și „îndoiala” din vocabular , nu te poți ridica. Nu poți deveni puternic în timp ce găzduiești convingeri cu privire la slăbiciunea ta sau nu poți fi fericit în timp ce te oprești asupra nenorocirilor sau nenorocirilor tale.

Fii angajat în ceea ce vrei să realizezi

Una dintre cele mai eficiente moduri de a te motiva este să fii ferm angajat în ceea ce dorești să realizezi. Când lucrurile merg prost, când obstacolele par de neînvins, când descurajarea își ridică fața, angajamentul tău te va motiva să continui lupta.

Singura modalitate de a dezvolta puterea este să rezolvi devreme în viață să nu lași niciodată să treacă o oportunitate de a face acest lucru. Nu vă scăpa niciodată de la nimic care vă va oferi mai multă disciplină, o pregătire mai bună și o experiență extinsă. Oricât de dezagreabil, forțează-te în asta. Nu există nimic ca responsabilitatea pentru dezvoltarea abilităților. Nu contează dacă poziția este grea; ia-l și hotărăște-ți că o vei umple mai bine decât a fost umplut vreodată.

Liderii trebuie să-și facă propriul drum, să-și facă propria cale, altfel nu vor face niciodată o impresie mare asupra lumii. Este o originalitate izbitoare care atrage atenția. Pentru a fi un lider, nu-i urma pe alții. Nu imita. Nu faceți lucrurile așa cum le-au făcut toți ceilalți înainte, ci încercați moduri noi, ingenioase. Arată-le oamenilor din specialitatea ta că precedentele nu fac prea multă figură

cu tine și că vei crea propriul tău program.

Nu-ți fie frică să ai încredere în tine. Aveți încredere în propria capacitate de a gândi după linii originale. Orice ai face, cultivă un spirit de independență în a face asta.

SUMA SI SUBSTANTA

- . Nu vei reuși niciodată în conducere decât dacă crezi cu adevărat că poți fi un lider. Trebuie să insufleți în subconștientul tău două condiții simple: Trebuie să crezi că ceea ce îți dorești *se poate* întâmpla. Trebuie să crezi că se *va* întâmpla.
- . Una dintre cerințele cheie pentru succesul ca lider este abilitatea și dorința de a delega subordonații luarea deciziilor . Prea mulți manageri sunt reticenți în a face acest lucru. Liderii de succes recunosc că nu pot face totul. Un lider de succes angajează și antrenează cei mai capabili oameni pe care îi poate găsi și le permite să ia decizii în domeniile lor de expertiză, astfel încât liderul să fie liber să-și folosească timpul pe probleme de un nivel mai înalt de importanță.
- . Să nu credeți că pentru că planul sau ideea voastră nu are precedent sau pentru că sunteți tânăr și fără experiență, nu veți primi o audiere. Persoana care are ceva nou și valoros de oferit lumii va fi ascultată și urmată.
- . Nu vă fie teamă să vă înfrunțați punctele slabe sau să vă numiți greșelile pe numele lor corect. Aduceți-le la lumină, vedeți-le așa cum sunt și apoi luptați cu ei. Nu-ți poți permite să fii mai puțin decât a vrut Dumnezeu să fii, să fii mai puțin decât simți că ar trebui să fii și că poți fi, să ai viața stricată de un defect pe care îl poți depăși.
- . Pentru a fi lider, nu-i urma pe alții. Nu imita. Nu faceți lucrurile așa

cum le-au făcut toți ceilalți înainte, ci încercați moduri noi, ingenioase. Arată-le oamenilor din specialitatea ta că precedentele nu fac prea multă figură cu tine și că îți vei crea propriul program. .

Capitolul doisprezece

Crearea unei echipe dinamice

Dorește altora ceea ce îți dorești pentru tine. Aceasta este cheia relațiilor umane armonioase.

Lumea muncii s-a schimbat radical în ultimul deceniu și continuă să se schimbe mai rapid decât oricând de la Revoluția Industrială. Este posibil ca lucrurile să se schimbe și mai dramatic în următoarele decenii.

Pe vremuri, managementul de vârf lua toate deciziile și le filtra printr-o serie de straturi către muncitorii de rang și de bază. Am văzut și continuăm să vedem acest lucru fiind înlocuit de o organizație mai colaborativă, în care se așteaptă ca oamenii de la toate nivelurile să contribuie la fiecare aspect al activităților organizației lor. Realizarea lucrurilor este acum asumată de echipe – grupuri de oameni, de obicei conduse de un lider de echipă, care împreună planifică,

implementează și controlează munca.

Esența unei echipe este angajamentul comun. Fără acest angajament, membrii grupului performează ca indivizi; odată cu ea, ele devin o unitate puternică de performanță colectivă.

În echipa ideală, fiecare asociat își îndeplinește funcția în așa fel încât să se integreze cu cea a altor membri ai echipei, pentru a permite echipei să-și atingă obiectivele. Prin această colaborare, întregul devine mai mare decât suma părților sale.

Un exemplu excelent în acest sens este o echipă chirurgicală. Fiecare membru al echipei - chirurgul, anestezist, asistentele și ceilalți tehnicieni - își îndeplinește funcțiile individuale în mod competent. Într-o echipă chirurgicală care funcționează cu pricepere, între membri are loc un flux continuu de interacțiuni. Toți sunt dedicați unui singur scop - bunăstarea pacientului.

. Există exemple de echipe de succes în fiecare efort: sporturi de campionat, cercetare pentru vindecarea bolilor, stingerea incendiilor și salvare și în fiecare aspect al afacerii.

Gestionarea echipei dvs

Dacă filozofia ta de a gestiona oamenii este „Fă-o în felul meu sau ești pe autostradă”, ar fi bine să te pregătești să faci o întoarcere. Liderul de echipă nu funcționează ca acel tiran de școală veche. El sau ea este un facilitator care dezvoltă și coordonează o echipă inteligentă și motivată pentru a duce lucrurile la bun sfârșit. Accentul se pune pe dezvoltarea abilităților și coordonarea eforturilor unei echipe de asociați inteligenți, motivați.

Nu șeful — Conduceți

Pentru a crea o echipă dinamică, motivată, trebuie să nu mai gândiți ca un „șef”. Șefii iau decizii și dau ordine. Liderii de echipă coordonează grupuri

de adulți gânditori care împreună se confruntă și rezolvă problemele pe care le întâmpină. Liderii de echipă de succes oferă un climat în care membrii echipei lor sunt încurajați să facă propriile analize ale problemelor, să sugereze soluții și să participe la decizii. Să ne uităm la câteva dintre modurile în care liderii de echipă fac acest lucru:

- . Ei se asigură că membrii echipei cunosc viziunea și misiunea organizației și a echipei și îi mențin concentrați pe realizarea lor.
- . Sunt experți în comunicare și recunosc că comunicarea este o stradă cu două sensuri. Este important ca liderii să-și transmită instrucțiunile și conceptele membrilor echipei, dar este la fel de important pentru ei să deschidă urechile la ideile și sugestiile membrilor echipei.
- . Ele urmăresc să dezvolte abilitățile și abilitățile membrilor echipei lor . Liderii de succes își fac timp pentru a identifica punctele forte și punctele slabe ale fiecărui membru al echipei și lucrează cu fiecare membru pentru a-și îmbunătăți performanța. Ei încurajează membrii echipei să se angajeze în învățarea pe tot parcursul vieții și recomandă surse – atât în interiorul, cât și în afara organizației – care îi pot ajuta să se dezvolte ca indivizi și ca colaboratori în echipă.
- . Ei lucrează cu membrii pentru a stabili standarde de performanță care sunt clare, atinse și măsurabile și pentru a stabili un mijloc de a le informa membrilor cum se descurcă.
- . Ei motivează și inspiră membrii echipei individuale prin recunoaștere, laudă și recompensă. Ei motivează și inspiră echipa cu discuții încurajatoare, recunoașterea echipei și prin crearea unui climat de entuziasm.

Aplicați „regula de aur”

„Fă altora așa cum ai vrea ca alții să îți facă vouă”. Regula de Aur apare într-o

anumită formă în toate marile religii ale lumii . Este adesea numită esența religiei. Când i s-a cerut să reducă Scripturile într-o singură învățătură majoră, marele savant evreu Hillel, care a trăit cu un secol înaintea lui Isus, a răspuns: „Cea mai importantă idee este să nu faci semenului tău ceea ce nu ai

vrea să-ți facă ție”. Psihologii moderni reiterează această regulă ca fiind principalul factor în dezvoltarea relațiilor interpersonale sănătoase .

Ce legătură are respectarea Regulii de Aur cu a deveni un lider de echipă de succes? Hillel răspunde și el la această întrebare. El a spus: "Dacă nu sunt pentru mine, cine va fi pentru mine? Dar dacă sunt doar pentru mine, ce sunt?" Da, Dumnezeu ne-a dat puterea de a avea bogăție și belșug. Este obligația noastră să profităm la maximum de propriile talente și oportunități, dar odată cu ea vine și obligația de a avea grijă nu doar de noi înșine, ci și de ceilalți.

Veți găsi principiul Regulii de Aur țesut ca un fir de aur în toate sistemele majore de filozofie și cult. Poate că nu apare în aceleași cuvinte, dar intenția ideii este identică : că ar trebui *să dăm* altora, să le permitem și să le dorim pentru alții aceleași libertăți de credință, închinare, realizare și dobândire pe care le dorim pentru noi înșine.

Când adoptăm această atitudine drept codul nostru etic – principiul nostru călăuzitor – ea devine o influență dinamică și o energie în viața noastră de zi cu zi. Este comoara înțelepciunii din adâncul ființei noastre - un ghid, o directivă interioară din inima și sufletul fiecărui bărbat și femeie.

Trebuie să ne programăm subconștientul să accepte că nu suntem doar pentru noi înșine, ci facem parte din echipă, iar fiecare coechipier este un partener, o persoană, care își asumă și acceptă responsabilitatea pentru succesul echipei și este dispus să contribuie cu o parte echitabilă de efort și atitudine pentru asigurarea acestuia.

Când le permitem altora libertatea perfectă de a gândi, de a vorbi și de a lua decizii cu toată mintea și inima lor - îi considerăm așa cum ne

considerăm noi înșine. Este un parteneriat în care dăm cel puțin atât cât ne așteptăm să primim.

Ce este nevoie pentru a fi un membru grozav al echipei

După cum am menționat mai devreme, un lider de echipă nu este șeful echipei, ci primul dintre egali. Toți membrii echipei trebuie să lucreze împreună pentru a atinge obiectivele echipei. A reuși ca membru al echipei începe prin a-ți îndeplini munca excelent. Toți membrii echipei sunt de încredere pentru a fi performanți buni. Dar performanța de top în sine nu este suficientă. Este mult mai mult pentru a deveni un mare membru al echipei . Iată câteva îndrumări pentru a ajuta la atingerea acestui obiectiv:

- *Participați pe deplin la discuțiile în echipă și ascultați activ.* Contribuie la fiecare discuție. Chiar dacă nu ai idei originale, pentru a prezenta, a comenta sugestiile altor membri și a pune întrebări bune. Oferiți-vă sprijinul. Oferă-te voluntar pentru a ajuta.
- *Motivează-te.* Stabiliți obiective personale care să fie în concordanță cu misiunea echipei dvs. Participa la stabilirea obiectivelor echipei. Va trebui să munciți pentru a le întâlni, așa că ar trebui să aveți un cuvânt de spus în determinarea lor.
- *Încearcă lucruri noi.* Nu vă fie teamă să vă asumați riscuri. Acesta este modul de a merge înainte. Amintește-ți de țestoasa. Este perfect sigur dacă rămâne în interiorul carcasei, dar dacă vrea să meargă înainte, trebuie să-și scoată gâtul.
- *Privește dincolo de echipa ta.* Studiați cultura organizației dvs. Cunoașteți și înțelegeți declarația sa de misiune. Măsurați cât de mult se conformează

echipa dvs. cu obiectivele organizaționale și departamentale. Gândiți-vă la modul în care munca dvs. se încadrează în imaginea de ansamblu.

60

- . *Fii sensibil la alte puncte de vedere.* Ascultă părerile celorlalți membri ai echipei. Nu vă fie teamă să vă exprimați punctul de vedere, chiar dacă este diferit de cel al altora sau chiar opusul

- . Susține ceea ce crezi, dar nu fi încăpățânat în privința asta. Fiți dispus să faceți compromisuri pentru a obține un consens.
- . *Fii un jucător de echipă.* Coopera. Nu concura. Susține-ți colegii de echipă. Ajutați-i să se dezvolte prin împărtășirea informațiilor, luând sarcini dificile și formând și îndrumând noi membri. Lăudați asociații care au făcut bine. Arătați apreciere față de membrii care v-au fost deosebit de utile pentru dvs. sau pentru echipa.
- . *Cunoaște-ți colegii de echipă.* Cunoaște-le punctele forte și limitările.
Cunoaște-ți obiectivele și ambițiile personale. Cunoaște-le sincraziile idioase și supărările. Acest lucru va face lucrul cu ei mai ușor și mai plăcut.
- . *Construiți-vă propria încredere în sine.* Recitiți capitolul 2 din această carte și aplicați ceea ce ați învățat. În plus, citiți cărți și articole de auto-îmbunătățire. Studiază-te pe tine însuși. Fiți conștienți de domeniile în care aveți nevoie de îmbunătățiri. De exemplu, dacă sunteți timid, faceți antrenament pentru asertivitate; dacă sunteți un vorbitor sau un scriitor sărac, faceți cursuri pentru a o corecta.
- . *Nu lăsa conflictele să înăbușe progresul echipei tale.* Dacă tu și un coechipier aveți un dezacord sau un conflict mai serios, rezolvați -l cât mai repede posibil. Nu-l lăsa să se înfețe. Odată ce este rezolvată, uită de asta. Nu purta ranchiuna. „Lăsați trecutul mort să-și îngroape morții”.

- . *Învată și alte locuri de muncă în cadrul echipei.* Antrenați-vă pentru a face munca celorlalți membri ai echipei. În acest fel, vă extindeți valoarea pentru echipă, deoarece puteți prelua în caz de absență, - sarcini grele de muncă sau alte neprevăzute.
- . *Urmărește progresul tău.* Verificați periodic obiectivele personale și ale echipei. Măsurați cât de aproape sunteți să ajungeți la ei. Fiți pregătit să luați măsuri pentru a corecta problemele care vă împiedică progresul.

Conceptul echipei se bazează pe principiul că membrii săi lucrează împreună pentru a obține rezultatele dorite. Aceasta înseamnă că toți membrii echipei fac tot ce trebuie făcut pentru a îndeplini munca. Aceasta include să faci o muncă care nu îți place, să ajuți membrii mai lenți să ajungă din urmă și să lași deoparte proiectele de companie pentru a menține echipa pe țintă pentru misiuni cu prioritate mai mare.

Importanța încrederii

Baza oricărei relații, la locul de muncă sau în afara ei, este încrederea. Dacă membrii echipei nu au încredere în liderul lor sau în unul sau mai mulți colegi de echipă, echipa nu va demara niciodată.

Succesul sau eșecul unui lider de echipă depinde de încrederea echipei sale. Dacă oamenii au încredere în tine, orice spui poate fi auzit. Dacă oamenii nu au încredere în tine, atunci cea mai mare parte a ceea ce spui va intra pe o ureche și va ieși pe cealaltă.

Nu este nevoie de mult pentru ca o persoană să-și piardă încrederea în altul. Liderul echipei face o promisiune și apoi nu reușește să o respecte. Încrederea este pierdută. Un membru reține informațiile necesare altor membri; nimeni nu mai are încredere în acel membru.

Reconstruirea încrederii nu este ușoară. Dacă lipsa de încredere este în rândul membrilor echipei, liderul echipei poate interveni pentru a atenua problema. Cu toate acestea, dacă liderul echipei a pierdut încrederea membrilor echipei, va fi nevoie de un efort extraordinar pentru a restabili o relație de încredere.

Bărbații și femeile care sunt considerați demni să fie laboratoarele dvs. de colaborare trebuie să aibă încredere în ei înșiși, să aibă încredere în propria lor capacitate de a gândi după linii originale. Dacă există vreun potențial în ele,

încrederea în sine îl va scoate la iveală.

Orice ai face, încurajează-ți membrii echipei să cultive un spirit de independență în realizarea planurilor lor. Oferă-le oportunitatea de a se exprima în munca lor. În loc să fii un simplu roți dințat într-o mașină, încurajează-i să-și facă propria gândire și să-și ducă la îndeplinire propriile idei, pe cât posibil, chiar dacă lucrează pentru altul.

Schimbarea nu este ușoară

Schimbarea modului de lucru nu este adesea ușoară. Este nevoie de o schimbare radicală în modul în care vă priviți la locul de muncă și la dvs. Nimănui nu prea îi place să schimbe felul în care face lucrurile. Ești obișnuit să-ți faci treaba într-un anumit fel. Este confortabil să continui să faci așa. Schimbarea te scoate din această zonă de confort. Dar progresul nu poate fi făcut decât dacă deveniți inconfortabil. Trebuie să pătrunzi adânc în mintea ta subconștientă și să o cureți de vechile obiceiuri și să construiești în ea noile moduri de a face lucrurile.

Este o procedură dificilă, dar merită din plin. Câteva dintre beneficiile pe care le obțineți sunt:

1. Treaba *ta*. E la fel de simplu. Dacă firma se dă jos, nu ai de lucru. Dacă compania prosperă, nu numai că ai un loc de muncă, dar oportunitățile din cadrul firmei se extind. În lumea extrem de competitivă de astăzi, dacă o companie vrea să prospere, chiar să supraviețuiască — trebuie să se schimbe. Dar nicio companie nu se poate schimba decât dacă toți membrii săi contribuie la această schimbare. Acceptând schimbarea, faci o mică parte în menținerea companiei tale viabile. Sprijinind cu entuziasm schimbarea, creșteți capacitatea companiei dvs. de a face față concurenței.
2. *ta personală*. Mediul echipei îi provoacă pe membrii săi să-și folosească inteligența, creativitatea și abilitățile în lucrul la

problemele echipei. Acum, de multe ori, pentru prima dată la locul de muncă, vă puteți exprima ideile și puteți contribui la modul în care este făcută o lucrare. Acest lucru vă stimulează mintea și vă încurajează să vă construiți cunoștințele. Cu fiecare succes, încrederea în sine crește. Când există eșecuri – și vor exista – concentrarea asupra succeselor trecute în loc să vă îngrijorați de situația actuală vă ajută să dezvoltați rezistența de care aveți nevoie pentru a accepta și a învăța din eșec.

3. ta . Dacă scopul tău este să urcezi pe scara organizațională, participarea activă la activitățile de echipă îți va oferi experiența necesară în leadership. Veți participa la desfășurarea de întâlniri, la conducerea proiectelor și la formarea și îndrumarea asociațiilor.

ciate. Veți atrage atenția managerilor de nivel superior pe măsură ce contribuțiile dvs. sunt recunoscute. Când se formează noi echipe, vei fi pregătit să fii mutat în conducerea echipei.

Depășirea rezistenței la schimbare

Nu numai tu poți fi rezistent la schimbare; alții din organizația dvs. pot lupta, de asemenea, cu orice efort de a trece de la grupuri de lucru la echipe. Majoritatea oamenilor rezistă schimbării și vor găsi orice scuză pentru a păstra lucrurile așa cum sunt.

Adesea, atunci când se confruntă cu schimbări în modul în care se desfășoară munca, oamenii reacționează cu „Dar întotdeauna am procedat așa”. Pentru a face schimbări în modul în care se face munca, membrii echipei trebuie să fie vânduți cu privire la beneficiile schimbărilor.

Un alt motiv pe care oamenii îl pot da pentru a menține lucrurile așa cum sunt este „Dacă nu este stricat, nu-l repara” sau însoțitorul ei comentează : „Nu te încurca cu succesul”.

Nu există nicio îndoială că multe dintre procesele, procedurile și metodele cu care s-a lucrat au avut succes. Schimbarea nu trebuie făcută doar de dragul schimbării. Ideea este că, chiar dacă procesul „nu este rupt” și funcționează bine, ar trebui să fie

a analizat pentru a vedea ce modificări ar putea fi făcute, astfel încât să fie și mai

eficient atunci când este convertit într-o activitate de echipă.

Nu există cum trecerea la echipe nu va funcționa decât dacă directorii de top din organizație sunt convinși de valoarea sa și îi acordă sprijin deplin. "

Supraveghetorii de primă linie s-ar putea teme că rolurile lor vor fi diminuate și poate că locurile de muncă le vor fi desființate și privesc schimbarea rolului lor ca pe o diminuare a statutului lor.

-

Trecerea de la supervizor la lider de echipă nu se realizează

peste noapte. Este nevoie de timp și uneori este dificil. Supraveghetorilor trebuie să li se arate clar cum ar beneficia de pe urma schimbării. Aceștia trebuie să fie asigurați că, prin delegarea unora dintre funcțiile lor, își vor acorda mai mult timp pentru a îmbunătăți procesele generale, a aborda noi proiecte și a-și lărgi sfera locurilor de muncă. Dacă le hrăniți mințile conștiente cu această asigurare, mințile lor subconștiente se vor absorbi și se vor adapta și îi vor ajuta să accepte schimbările necesare.

Faceți din designul locului de muncă un efort de echipă

O echipă este formată din membri care posedă o varietate de abilități care pot fi unificate pentru a atinge obiectivele echipei. Cine face ce trebuie să fie clar și în concordanță cu direcția echipei. Toți membrii ar trebui să știe unde se încadrează în imaginea de ansamblu și cum, lucrând împreună, vor realiza mult mai mult decât ar putea ca indivizi.

În proiectarea locurilor de muncă pe care echipa le va îndeplini, liderul echipei ar trebui să profite de cunoștințele și experiența tuturor membrilor. Așa cum obiectivele echipei sunt mai eficiente atunci când sunt determinate de întreaga echipă, la fel este și proiectarea postului – procesele și metodele utilizate pentru a îndeplini obiectivele.

Colaborare la locul de muncă

Vechea zicală că „două minți sunt mai bune decât una” poate fi extinsă la „trei minți sunt mai bune decât două” și așa mai departe. Dacă putem folosi creierul altora combinat cu al nostru, posibilitățile de succes sunt sporite.

Lucrând în strânsă colaborare cu membrii echipei și cu specialiști în domenii din afara propriei expertize, nu numai că înveți de la ei (și ei de la tine), dar și interacțiunea în cadrul grupului acționează ca un stimulent

pentru propria ta gândire. Îți îmbunătățește inteligența; îți ascuți perspectiva; iti stimuleaza creativitatea. Îmbunătățește puterea minții tale subconștiente pentru a- ți permite să iei decizii mai inovatoare și mai înțelepte.

Destul de des, ideile de la o persoană stârnesc idei în alte persoane. În creierul tău există potențialul de a crea gânduri nelimitate. O mare parte din puterea creierului nostru se află adânc în subconștientul nostru. Abia așteaptă să fie descoperit. Când un grup de oameni discută o situație, ideile sunt aduse din subconștientul unui membru al echipei de ceva ce spune unul dintre ceilalți membri ai echipei. Orice idee poate sădi o sămânță în mintea altuia care răsare într-o altă idee; pe măsură ce fiecare persoană exprimă gânduri și concepte, fiecare dintre ceilalți participanți absoarbe, adaptează și modelează acele idei în propria sa minte, iar efortul de colaborare are ca rezultat o nouă gândire care nu ar fi putut apărea de la sine.

Colaborarea sporește entuziasmul

Când oamenii participă la luarea unei decizii, ei se angajează în succesul acesteia. Faptul că au făcut parte din procesul de luare a deciziilor le conferă „proprietatea” programului. Și nu există nimic la fel de puternic ca proprietatea pentru a genera entuziasm . Mintea continuă să repete: „Este proiectul meu. Trebuie să reușească ”.

Ceea ce se întâmplă în minte este ceea ce determină rezultatul. Când oamenii devin cu adevărat entuziaști, o poți vedea în sclipirea ochilor lor, în personalitatea lor alertă și vibrantă. YQU o poate observa în primăvara pasului lor. O poți vedea în verva întregii lor ființe. Entuziasmul face diferența în atitudinea cuiva față de ceilalți oameni, față de locul de muncă, față de lume. Face marea diferență în pofta și încântarea existenței umane.

Michelle Peluso, CEO al Travelocity, serviciul de turism on-line de mare succes , se asigură că are echipe entuziaste care să o susțină, asigurându-se că rămân implicate. Filosofia ei este că •



Oamenii merg la muncă pentru că cred în oamenii din jurul lor și în ceea ce reprezintă toți: colegii lor, colegii lor și convingerea că compania lor face ceva grozav pentru lucrul ei.

toмери.

Peluso își angajează personalul în diferite moduri: ea trimite e-mailuri săptămânale care descriu modul în care Travelocity susține experiența clienților. Ea le cere angajaților să nominalizeze un coleg care reflectă valorile de bază ale companiei și le prezintă și le descrie munca lor. Ea îi încurajează pe membrii echipei să facă o practică de comunicare regulată cu echipa - nu doar pentru a face față unei probleme. Ea interacționează direct cu toate echipele ei ținând lunar prânzuri maro la care oricine poate participa și se pune la dispoziție pentru conversații ocazionale, deschise. Ea face vizite trimestriale la birouri și discută deschis despre finanțele companiei, poziția competitivă și alte chestiuni, ceea ce este impresionant pentru membrii echipei cărora le place să știe că eforturile lor obțin rezultate.

Dezvoltați-vă colegii dându-le responsabilitate

Responsabilitatea este un dezvoltator de mare putere. Acolo unde există responsabilitate, există creștere. Oamenii care nu sunt niciodată împinși în poziții responsabile nu își dezvoltă niciodată puterea reală. Pentru că nu au fost niciodată obligați să facă planuri pentru ei înșiși, nu și-au dezvoltat niciodată puterile de originalitate, inventivitate, inițiativă, independență, încredere în sine, seriozitate și rezistență. Puterea de a crea, de a face combinații, de a face față situațiilor de urgență, puterea care vine din aranjarea continuă a forțelor cuiva pentru a face față situațiilor dificile, de a adapta mijloacele la scopuri, acea rezistență sau putere care face pe cineva egal cu marile crize din viața unei națiuni sau a unei afaceri, se dezvoltă doar prin ani de pregătire practică cu mare

responsabilitate.

SUMA SI SUBSTANTA

.Esența unei echipe este angajamentul comun. Dacă nu există acest angajament, membrii grupului se desfășoară ca indivizi; odată cu ea, ele devin o unitate puternică de performanță colectivă.

Nu șeful – conduce. Trebuie să încetezi să mai gândești ca un „șef”. Șefii iau decizii și dau ordine. Liderii de echipă coordonează grupuri de adulți gânditori care împreună se confruntă și rezolvă problemele cu care se confruntă.

Liderii de succes oferă un climat în care asociații lor sunt încurajați să facă propriile analize ale problemelor, să propună soluții și să participe la decizii. Participarea este cheia succesului.

Schimbarea te scoate din zona ta de confort. Dar progresul nu poate fi făcut decât dacă deveniți inconfortabil. Trebuie să vă adânciți subconștientul și să o curățați de vechile obiceiuri și să construiți în ea noile moduri de a face lucrurile.

Baza oricărei relații, la locul de muncă sau în afara ei, este încrederea. Atunci când membrii echipei nu au încredere în liderul lor sau în unul sau mai mulți colegi de echipă, echipa nu va demara niciodată.

Capitolul „Treisprezece

Exprimând sinceritate Aprecieri

Toată lumea vrea să fie iubită și apreciată. Toată lumea trebuie să se simtă importantă în lume. Realizează că ceilalți oameni sunt conștienți de adevărata lor valoare. La fel ca și tine, ei simt demnitatea de a fi o expresie a principiului unic de viață care îi animă pe toți oamenii. Pe măsură ce faci asta în mod conștient și cu bună știință, îi construiești pe acești oameni și ei îți returnează dragostea și bunăvoința.

În cartea Proverbe, Solomon spune: „Grăbiți-vă să dați laudă când se cuvine”. Și aceasta include apreciere, curtoazie și civilitate . Vedem zilnic exemple de lipsă a acestor maniere la mulți indivizi și familii. Confucius a avut dreptate când a spus: „Practicile moralității încep cu individul în casa cuiva”. Nu este neobișnuit să auzi „Indiferent ce fac, nu este niciodată suficient. El (sau ea) nu apreciază niciodată asta sau chiar spune „Mulțumesc”. "

Întrebarea evidentă devine: Cât de des *spui* : „Mulțumesc, te apreciez.

Cred că ești un membru valoros al echipei noastre”? Dacă vrei să auzi aceste cuvinte energizante, este înțelept să le spui altora – zilnic până când te simți confortabil – și să le spui cu adevărat. Regula de aur aplicată este aprecierea în acțiune.

De prea multe ori îi luăm pe angajații și colegii noștri de la sine înțeles. Presupunem că ei știu că îi apreciem și sunt șocați când renunță pentru a lua un alt loc de muncă.

Când Tony E. și-a părăsit slujba la Compania de întreținere a clădirilor , a fost întrebat la interviul său de ieșire ce i-a plăcut cel mai mult și mai puțin la companie. Tony a răspuns că, deși salariul și beneficiile erau bune, nu a simțit niciodată că face parte din organizație . „Întotdeauna am simțit că am fost privit ca nimic mai mult decât un roți din mașină”, a spus el. "În cele nouă luni în care am lucrat în departament, am făcut câteva sugestii, m-am oferit să accept proiecte suplimentare și am încercat să aplic abordări creative unora dintre lucrările care mi-au fost atribuite. Șeful meu nu a recunoscut tot ceea ce aș fi putut contribui."

Dacă compania ar fi recunoscut capacitățile lui Tony și și-ar fi arătat aprecierea discutând sugestiile sale și arătând cât de mult apreciază compania pentru munca lui, compania ar fi păstrat un angajat foarte valoros.

Arată apreciere

William James, marele psiholog american, a afirmat că cel mai profund impuls din natura umană este dorința de a fi apreciat. În viața noastră de zi cu zi, atât în relațiile personale, cât și la locul de muncă, uităm adesea să ne exprimăm aprecierea față de cei care ne fac posibile succesele.

Tindem să căutăm lucruri pe care să le criticăm mai degrabă decât lucruri pe care să le complimentăm. Arătarea aprecierii nu numai că face ca relațiile de la locul de muncă să fie mult mai plăcute, dar creează un spirit de cooperare și colaborare în echipa ta. Face toată echipa mai receptivă atunci când este necesar să-i convingi de modul tău de gândire.

Faceți un punct important să aveți, cel puțin, o relație prietenoasă cu toți colegii și, în mod optim, un raport cald și strâns. O modalitate de a realiza acest

lucru este să le arăți apreciere acestor oameni pentru eforturile lor în orice fac care te ajută.

Mulți directori de afaceri consideră că o creștere a salariului sau un

bonus este un indiciu suficient de apreciere pentru o muncă bine făcută. Desigur, lucrătorii se așteaptă la recompense tangibile pentru munca bine făcută, dar banii nu sunt de ajuns.

Un om de afaceri din Maryland a povestit cum a făcut mai multe. Unul dintre angajații săi a produs în mod constant mai mult decât alții. Dăduse dincolo de chemarea datoriei muncii lui. Bonusul lui a fost mai mare decât au primit ceilalți, dar banii nu exprimau sentimentele directorului, așa că i-a scris o scrisoare personală de apreciere, pe care a anexat-o la cecul de bonus. În scrisoare i-a mulțumit și i-a spus cât de mult înseamnă pentru companie. Mai târziu, angajatul i-a mulțumit că a scris-o. A spus că l-a făcut să plângă și că va prețui scrisoarea aceea și o va păstra pentru totdeauna.

În timpul goanei de dinaintea Zilei Recunoștinței de la piața alimentară a lui Stew Leonard din Norwalk, Connecticut, mai mulți angajați de birou au observat cozile lungi și târâtoare la casele de casă și, fără nicio îndemnare din partea conducerii, și-au părăsit sarcinile obișnuite de muncă pentru a-i ajuta pe casierii să împacheteze cumpărăturile, ceea ce a ajutat la accelerarea cozilor.

Stew, proprietarul pieței, a hotărât să facă ceva special pentru angajații care au ajutat. După ce s-a terminat sarbatoarea, le-a cumpărat fiecăruia câte o cămașă frumos tricotată cu inscripția brodată „Premiul ABCD Stew Leonard”. Inscripția reprezenta „Above and Beyond the Call of Duty”. Acordând o recunoaștere specială asociaților care au făcut mai mult decât le-a cerut munca, el nu numai că a acordat credit acolo unde li se cuvenea, ci și a dat tuturor – asociații și colegii și supervizorii lor, pe lângă clienți

– că a apreciat efortul suplimentar.

De ce oamenii nu reușesc să-și exprime aprecierea?

Se presupune adesea că aprecierea este dată în mod tacit atunci când cineva spune „Mulțumesc”. Uneori nu este considerat necesar deoarece cealaltă persoană „își face doar treaba”. Ocazional, aprecierea nu este disponibilă pentru că persoana care ar trebui să o exprime

îl consideră un semn de slăbiciune sau crede că se va reflecta asupra propriilor insuficiențe. Acea persoană poate gândi în mod subconștient: „Dacă le spun că s-au descurcat bine, ei (și alții) pot simți că sunt inferior lor”. Nu există nicio bază pentru o astfel de concluzie. Toți oamenii mari și-au exprimat în mod repetat recunoștința față de cei care le-au fost de ajutor. De fapt, îmbunătățește imaginea puterii pe care au câștigat-o și generează un grad mai mare de loialitate în rândul adeptilor lor .

Nu trebuie să fii efuziv în exprimarea aprecierii. Este suficientă o recunoaștere sinceră a modului în care te simți în legătură cu munca depusă sau serviciul - prestat, sau mândria pe care o ai cu o anumită realizare. Nimeni nu se satură să primească apreciere sinceră. Presupunând că aprecierea ta este subînțeleasă fără a fi exprimată, înseamnă să schimbi cealaltă persoană. Spune-i acelei persoane că apreciezi ceea ce s-a făcut și de ce te simți așa. În situațiile care sunt rezultatul unui act anume, exprimați-vă aprecierea cât mai curând posibil după finalizarea acestui act. Ca și cum ai pune cireașa pe un tort, expresia ta de apreciere va îndulci bucuria realizării în sine.

Aprecierea trebuie să fie sinceră

Trebuie să simți și să crezi cu adevărat ceea ce spune pentru ca cealaltă parte să fie sinceră. Nesinceritatea nu poate fi ascunsă prin cuvinte fanteziste. Vocea, ochii și limbajul corpului reflectă toate sentimentele tale adevărate. Nu există niciun motiv pentru a falsifica expresiile de apreciere. Cei mai mulți dintre noi au atât de multe pe care le apreciem și atât de mulți oameni care merită sincera noastră mulțumire.

Ar trebui să recunoaștem acel efort suplimentar depus de angajații noștri sau

colegii noștri de echipă, acea empatie specială pe care o primim de la prietenii sau rudele noastre sau acea încurajare suplimentară pe care ni le oferă colegii noștri. Conștientizarea că datorăm atât de mult acestor oameni ar trebui să atingă fântâna profundă a recunoștinței adevărate și sincere

în inimile noastre. Lasă-l să curgă. Nu-l înăbuși când ajunge la gură. Lasă-l să se reverse în urechile celor care o merită, iar viețile lor și ale tale vor fi puțin mai bune în acea zi.

Oferirea de întărire pozitivă

Un șef autocrat critică, condamnă, se plânge continuu și nu uită niciodată performanța negativă. Dar el sau ea consideră întotdeauna performanța bună de la sine înțelese. Managerii de astăzi au descoperit că întărirea lucrurilor bune pe care le fac asociații lor, mai degrabă decât stricarea greșelilor și ineficiențelor lor, a dus la un moral mai ridicat și o productivitate mai mare.

Când oamenii aud critici continue, încep să se simtă proști, inferiori și resentțiți. Deși cineva poate să fi făcut ceva care nu a fost satisfăcător, obiectivul tău ar trebui să fie acela de a corecta comportamentul, nu de a face persoana să se simtă rău.

Celebrul psiholog B. F. Skinner a remarcat că critica întărește adesea comportamentul prost (când singurul moment în care infractorii atrag atenția este atunci când sunt criticați). El a recomandat să ne minimizăm reacția la comportamentul prost și să ne maximizăm aprecierea pentru comportamentul bun. Când oamenii sunt criticați în mod constant, ei formează un tipar de eșec care pătrunde în subconștientul lor. Ei se consideră inadecvați și acest lucru le exacerbează rata de eșec. Pentru a evita acest lucru, înlocuiți critica cu îndrumări.

În loc să urlă un asociat pentru că a făcut ceva greșit, spune-i în liniște persoanei: „Faceți ceva progres în muncă, dar mai avem un drum lung de

parcurs. Permiteți-mi să vă arăt câteva modalități de a face acest lucru mai rapid”. Când munca se îmbunătățește, faceți o mare tam-tam. În acest fel, mai degrabă gândurile pozitive decât cele negative sunt alimentate subconștientului.

Unii supraveghetori se tem că a lăuda indică blândețe din partea lor: „Nu vrem să ne liniștim subalternii”. Lauda *nu înseamnă* blândețe – este o abordare pozitivă care întărește performanța bună . Când încetați să vă gândiți la membrii personalului dvs. ca subordonați

și gândiți-vă la ei ca parteneri, cu toți lucrând pentru a atinge aceleași obiective, laudele adecvate vor deveni o parte naturală a comportamentului dumneavoastră.

Nu lăudați fără discernământ

Ființele umane prosperă din laude. Deși toți avem nevoie de laudă pentru a ne ajuta să ne simțim bine cu noi înșine, nu puteți lăuda oamenii fără discernământ: Lauda ar trebui să fie rezervată realizărilor care merită o recunoaștere specială. Așadar, cum te descurci cu oamenii care nu fac niciodată nimic deosebit de lăudabil?

Maria C. s-a confruntat cu această situație în grupul său de procesoare de text. Mai mulți operatori marginali au avut atitudinea că atâta timp cât își îndeplineau cotele, se descurcau. Lăudarea lor pentru îndeplinirea cotelor nu a făcut decât să le întărească convingerea că nu se mai aștepta nimic de la ei. Criticile legate de eșecul lor de a face mai mult decât cota necesară au fost întâmpinate cu răspunsul „Îmi fac treaba”.

Maria a decis să încerce un alt tip de întărire pozitivă. Ea i-a dat unuia dintre operatori o misiune specială pentru care nu fusese stabilită nicio cotă de producție. Când lucrarea a fost finalizată, Maria a lăudat munca bună a angajatului. Ea a urmat această practică cu toate sarcinile noi și în cele din urmă a avut ocazia să-l laude sincer pe fiecare dintre procesoarele de text.

Uneori avem tendința să căutăm lucruri de criticat mai degrabă decât lucruri de complimentat. Deoarece vă așteptați ca personalul dvs. să performeze bine, vă puteți concentra pe consolidarea zonelor slabe. Douglas P., un supervisor regional pentru un lanț de supermarketuri din California, a făcut vizite regulate la cele opt magazine aflate sub jurisdicția sa. El a raportat că atunci când a intrat într-un

magazin a căutat *probleme* . El i-a criticat pe managerii magazinelor pentru felul în care erau afișate produsele , pentru liniile lente de casă și orice altceva a observat. „Asta este treaba mea”, a spus el, „să mă asigur că totul este făcut corect”.

După cum puteți ghici, toți cei care lucrau în magazine se temeau de

vizitele lui. Șeful lui Douglas i-a recunoscut importanța îmbunătățirii a ceea ce este greșit, dar a mai subliniat că, deoarece magazinele au depășit previziunile privind volumul vânzărilor și țin costurile scăzute, managerii au trebuit să audă complimente pentru succesul lor. Șeful lui i-a sugerat lui Douglas să caute lucruri bune și să-și exprime aprobarea . Douglas a fost încurajat să facă sugestii pentru îmbunătățiri , dar să nu facă din ele punctul central al vizitelor sale.

Deși nu a fost ușor, Douglas a urmat sfatul șefului său. În câteva luni, șefii magazinelor așteptau cu nerăbdare vizitele lui. Au început să împărtășească idei noi și să-i caute sfatul cu privire la problemele legate de magazine. Funcționarii și alți angajați ai magazinelor și-au depășit curând teama de „seful mare” și au salutat comentariile și sugestiile acestuia.

Cinci sfaturi pentru o laudă eficientă

Oricât de importantă este lauda în motivarea oamenilor, aceasta nu funcționează întotdeauna. Unii supraveghetori laudă fiecare activitate minoră, diminuând valoarea laudelor pentru realizări reale. Alții laudă într-un asemenea mod încât par fals. Pentru a vă face laudele mai semnificative, urmați aceste sugestii:

1. *Nu exagera.* Lauda este dulce. Bomboanele sunt și ele dulci, dar cu cât mănânci mai mult, cu atât fiecare bucată devine mai puțin dulce - și s-ar putea să te doare stomacul. Prea multă laudă reduce beneficiul care rezultă din fiecare laudă; dacă este exagerat, își

pierde cu totul valoarea.

2. *Fii sincer.* Nu poți preface sinceritatea. Trebuie să crezi cu adevărat că ceea ce-l lauzi pe asociatul tău este de fapt lăudabil . Dacă tu nu crezi asta, nici asociatul tău nu o va crede.
3. *Fii specific cu privire la motivul laudei tale.* Mai degrabă decât să spui: „Foarte bine!” este mult mai bine să spun: „Raportul pe care l-ai prezentat

cu privire la problema XYZ mi-a permis să înțeleg mai clar complexitățile problemei”.

4. *Cereți sfatul asociatului dvs.* Nimic nu este mai măgulitor decât să ți se ceară sfaturi despre cum să faci față unei situații. Totuși, această abordare se poate contrara dacă nu iei *sfatul*. Dacă trebuie să respingi sfatul, pune-le oamenilor întrebări despre răspunsurile lor inadecvate până când *văd* greșeala modului lor și vin cu sfaturi bune.
5. *Faceți publicitate laudelor.* Așa cum o muștrare ar trebui să fie dată întotdeauna în privat, laudele ar trebui făcute (ori de câte ori este posibil) în public. Uneori, chestiunea pentru care se laudă este o problemă privată, dar de multe ori este potrivit să vă lăsați întregul grup să se laude. Dacă alți membri ai personalului sunt conștienți de laudele pe care le oferiți unui coleg, acest lucru îi încurajează să lucreze recunoaștere similară.

Fă tam-tam pe cei care îndeplinesc

În unele cazuri, laudele pentru realizări semnificative ar trebui făcute publice, cum ar fi la întâlniri sau evenimente ale companiei. Când realizările demne de laudă sunt mediatizate și cei care au realizat sunt lăudați în fața colegilor lor, îi încurajează pe alții să le imite.

În capitolul 11, ați citit despre Mary Kay. O modalitate prin care compania ei și-a motivat oamenii este recunoașterea asociaților care au realizat performanțe remarcabile. În plus față de primirea de premii și plăcuțe, câștigătorii premiilor sunt invitați la convențiile companiei și mediatizat în

revista companiei. Participarea la o convenție Mary Kay este similară cu participarea la o sărbătoare a victoriei: câștigătorii sunt chemați pe scenă și sunt prezentate cu premiile lor în uralele și aplauzele publicului. Câștigătorii premiilor raportează că recunoașterea din partea directorilor superiori și aprecierea colegilor este la fel de plină de satisfacții ca și premiul în sine.

Oferă-le ceva ce pot păstra

Premiile variază în majoritatea companiilor de la plăcuțe ieftine sau la kens la plăți în numerar, mărfuri de lux sau călătorii exotice.

Cel mai înalt și cel mai râvnit premiu al lui Mary Kay este celebrul ei Cadillac roz, acordat celor mai mari performanțe la sărbătorile de premiere ale companiei. Pentru a primi acest premiu, vânzătorii trebuie să îndeplinească o serie de provocări și criterii. Nu este ușor să câștigi, dar în fiecare an mai mulți asociați Mary Kay „fac nota”.

Mary Kay nu dă mașinile. Compania închiriază câte o mașină fiecărui câștigător pentru un an. Pentru a păstra o mașină sau pentru a face upgrade la modelul de anul următor, reprezentantul de vânzări trebuie să îndeplinească în continuare standardele . Ce stimulent pentru a continua treaba bună! Drept urmare, relativ puțini câștigători trebuie să renunțe la mașinile lor.

Nu este necesar să oferiți cadouri elaborate precum Cadillac de la Mary Kay. Indiferent ce tip de premiu le oferiți angajaților – mari sau mici – merită să cheltuiți câțiva dolari în plus pentru a include un certificat sau o placă. Angajaților le place să atârne aceste amintiri în cabinele sau birourile lor, peste bancurile de lucru sau în casele lor. Bani sunt cheltuiți, marfa se uzează, călătoria devine o amintire de mult trecut, dar un certificat sau o placă sau chiar doar o scrisoare de mulțumire este un memento permanent al recunoașterii.

Fișiere de succes—The Scorecard

Hillary M., managerul de vânzări al unui mare birou imobiliar din

Florida, face o practică de a trimite scrisori de apreciere angajaților de vânzări care fac ceva special – vânzând o proprietate care a fost dificil de mutat, obținerea drepturilor de vânzare asupra unei clădiri profitabile sau luarea de măsuri creative pentru a face o vânzare.

La prima dintre aceste scrisori pe care Hillary o trimite unui agent de vânzări, ea atașează un dosar de fișiere etichetat „Fișier de succes”, cu această sugestie : „Arhiviți scrisoarea anexată în acest dosar. Adăugați la ea orice alte scrisori de laudă pe care le primiți de la mine, de la alți manageri,

Exprimând aprecierea sinceră 157 de la clienți sau de la oricine altcineva. Înregistrați, de asemenea, în acest fișier toate realizările dvs. speciale, cum ar fi câștigarea de premii de vânzări, depășirea unei cote de vânzări, deschiderea unui cont nou dificil etc. Pe măsură ce trece timpul, este posibil să aveți eșecuri sau dezamăgiri. Pot exista momente când nu te simți bine cu tine însuși. Când se întâmplă acest lucru, recitiți aceste scrisori. Ele sunt dovada că ești un succes, că ai capacitate, că ești o persoană specială. Ai făcut-o înainte; o poți face din nou!”

Destinatarii scrisorilor lui Hillary îi spun în mod repetat cum recitirea scrisorilor îi ajută să depășească scăderea vânzărilor, perioadele de depresie și dezamăgirea generală atunci când lucrurile nu merg bine. Le „reprogramează” psihicul prin întărirea stimei de sine și le permite să facă față problemelor cu forță și încredere nouă .

Încurajează recunoașterea colegilor

O altă abordare motivațională de succes este recunoașterea colegilor. Companiile încurajează asociații să laude sau să acorde recunoaștere oficială - colegilor care și-au făcut munca mai ușoară sau mai satisfăcătoare . O modalitate de a face acest lucru este ca asociații să ia în considerare alți angajați cu care interacționează ca *clienți interni* sau furnizori *interni* .

Supraveghetorii, managerii și liderii de echipă nu sunt singurii oameni care văd eforturile speciale pe care le fac asociații lor. Toți membrii echipei și colegii de muncă sunt expuși zilnic eforturilor celuilalt. Permițându-le să recunoască munca colegilor nu numai că aduce în prim-plan orice realizări care este posibil să nu fi fost recunoscute de manageri, dar, de asemenea, face ca atât pe cel care

numiți, cât și pe cel nominalizat să simtă că fac parte dintr-o organizație integrată, interconectată și atentă.

gamzație.

O companie care a obținut rezultate excelente în acest sens este Minicircuit Labs, care are fabrici în Brooklyn, New York și Hialeah, Florida. Această firmă oferă tuturor membrilor săi „Tu

„Fecută ziua mea”, pe care orice angajat poate scrie un mesaj de mulțumire oricărui coleg, subordonat sau membru al personalului care a câștigat aprecierea specială a acelui angajat în ziua respectivă.

La A&G Merchandising Company din Wilmington, Delaware, liderii de echipă primesc pachete de felicitări de mulțumire pe care cuvintele „Mulțumesc” sunt imprimate cu o scriere frumoasă pe clapeta din față, iar interiorul cardului este lăsat necompletat. Ori de câte ori cineva face ceva demn de o recunoaștere specială, șeful de echipă al acelei persoane scrie o notă pe una dintre cărți în care detaliază îndeplinirea specială și îl felicită pe angajat pentru realizarea acesteia. Destinatarii prețuiesc cărțile și le arată prietenilor și familiei.

SUMA SI SUBSTANTA

- . Nimeni nu se satură să primească apreciere sinceră. Presupunând că aprecierea ta este subînțeles fără a fi exprimată înseamnă să-i schimbi pe cealaltă persoană. Spune-i acelei persoane că apreciezi ceea ce s-a făcut și de ce te simți așa.
- . Când oamenii aud critici continue, încep să se simtă prost , inferiori și resentimente. Deși cineva poate să fi făcut ceva care nu a fost satisfăcător, obiectivul tău ar trebui să fie acela de a corecta comportamentul, nu de a face persoana să se simtă rău.
- . Când oamenii sunt criticați în mod constant, ei formulează un model de eșec care pătrunde în subconștientul lor. Ei se consideră inadecvați, iar acest lucru agravează rata de eșec. Pentru a evita acest

lucru, înlocuiți critica cu îndrumări. În loc să urlă un asociat pentru că a făcut ceva greșit, spune-i în liniște persoanei: „Faceți ceva progrese în muncă. Permiteți-mi să vă arăt câteva modalități de a face acest lucru mai rapid”. Când munca se îmbunătățește, faceți o mare tam-tam. În acest fel, mai degrabă gândurile pozitive decât cele negative sunt alimentate subconștientului.

- . Lauda *nu înseamnă* blândețe – este o abordare pozitivă care întărește performanța bună. Când încetați să vă gândiți la membrii personalului dvs. ca subordonați și, în schimb, vă gândiți la ei ca la parteneri care lucrează pentru a atinge aceleași obiective, laudele adecvate vor deveni o parte naturală a comportamentului dumneavoastră.
- . Laudele ar trebui să fie rezervate realizărilor care merită o recunoaștere specială.
- . Prin concentrarea asupra lucrurilor pozitive – acordând atenție și apreciere lucrurilor bune pe care le fac oamenii – le întăriți dorința de a face ceea ce trebuie.
- . Atunci când realizări demne de lăudat sunt mediatizate și cei care au realizat sunt lăudați în fața colegilor lor, îi încurajează pe alții să le imite.
- . Încurajați asociații să laude sau să acorde recunoaștere oficială colegilor care și-au făcut munca mai ușoară sau mai satisfăcătoare.

Capitolul paisprezece

Comunicarea mai mult În mod eficient

Oamenii care pot vorbi bine, care au arta de a pune lucrurile într-un mod atractiv, care îi pot interesa imediat pe alții prin puterea lor de a vorbi, au un avantaj foarte mare față de cei care știu mai multe, dar care nu se pot exprima cu ușurință sau elocvență.

Pentru a duce lucrurile la bun sfârșit, trebuie să comunicăm cu oamenii cu care lucrăm. Fără cuvinte, fie oral sau scris, nici o muncă nu ar putea fi îndeplinită.

Cu toate acestea, nu doar ceea ce spunem, ci și modul în care îl spunem (sau poate îl scriem) va determina dacă cuvintele noastre conduc la acțiunile pe care ni le dorim. Trebuie să ne asigurăm că oamenii cu care comunicăm nu numai că înțeleg ceea ce spunem – fie că este o comandă, o sugestie sau o idee – dar și o acceptă.

În zilele noastre, *comunicarea* – ceea ce spui și cum o spui – poate determina dacă reușești sau nu. Luați Ronald Reagan, de exemplu. Mulți americani cred că atributul său principal a fost capacitatea sa de a

comunica cu alegătorii atât de eficient (și telegenic).

Această abilitate, împărtășită de cei mai de succes profesioniști, directori de afaceri și lideri guvernamentali, este o abilitate pe care și pe care o puteți dobândi. Tot ce ai nevoie este voință și hotărâre. Odată ce te-ai îmbunătățit

capacitatea de a comunica, vă puteți prezenta mai eficient ideile șefului, asociaților, clienților, echipei, chiar și prietenilor și familiei.

Puterea cuvântului este mai mare decât armele termonucleare sau bbmb-urile atomice, din simplul motiv că cuvintele decretează dacă aceste arme trebuie să fie folosite sau să rămână latente. Cuvântul putere poate fi folosit pentru a ordona puterii atomice să conducă o navă peste un ocean sau pentru a devasta un oraș sau o națiune. La un seminar despre îmbunătățirea abilităților de comunicare, participanților li s-a spus că cuvintele vor produce rezultate fabuloase pentru ei. Li s-a sugerat să ia anumite cuvinte care i-au atras și să le repete verbal peste și iar timp de aproximativ zece sau mai multe minute de două ori pe zi. Sau, dacă au preferat, notează ceea ce doreau să realizeze și revine mental din când în când aceste afirmații, transmițând astfel treptat ideile minții lor subconștiente.

Unul dintre participanți, un vânzător de asigurări, a susținut cu îndrăzneală: „Atrag acum doar acei bărbați și femei care sunt interesați și care au bani să investească pentru educația copiilor lor și pentru bunăstarea lor”. Folosirea persistentă a acestor cuvinte afirmative a atras la el mai mulți oameni interesați decât oricând. Îndrumările vin acum la el aparent de nicăieri și a făcut pași uriași pe scara vieții și în toate fazele ei variate.

O bună comunicare necesită pregătire

Indiferent dacă vă adresați unui grup sau aveți o conversație unu-la-unu , ar trebui să vă gândiți mesajul și cum plănuiți să-l prezentați în avans. Uneori, va trebui să vă gândiți pe picioarele voastre cu puțin sau deloc timp de pregătire, dar de cele mai multe ori atunci când vi se cere să discutați ceva, vă puteți *pregăti* - chiar și în scurt timp . \

Cunoaște-ți subiectul

La locul de muncă, de obicei, veți comunica cu alții despre subiecte cu care sunteți bine familiarizat: munca pe care o desfășurați, aspecte din domeniul dvs. de expertiză sau probleme legate de companie. Totuși, ar trebui să revizuiți faptele pentru a vă asigura că aveți un control asupra tuturor informațiilor disponibile și că sunteți pregătit să răspundeți la orice întrebări.

Din când în când, vi se poate cere să raportați chestiuni cu care nu sunteți familiarizat. Compania dvs. poate dori să achiziționeze un nou tip de software pentru computer, de exemplu, și să vă solicite să-l verificați. Iată cum ar trebui să începeți să abordați astfel de sarcini:

- . Învăța cât mai multe despre subiect.
- . Aflați mult mai multe decât credeți că ar trebui să știți pentru prezentare.
- . Pregătiți note despre avantajele și dezavantajele achiziției , soluției propuse și așa mai departe.
- . Indiferent dacă veți face acest raport unei singure persoane (șeful dvs., de exemplu) sau unui grup de manageri sau specialiști tehnici , fiți pregătiți să răspundeți la întrebări despre orice subiect care
- . ar putea apărea.

Cunoaște-ți publicul

Jumătate din comunicarea bună înseamnă înțelegerea publicului. Chiar și cei mai pricepuți oratori nu vor reuși să comunice eficient dacă publicul lor nu îi poate înțelege. Alege cuvinte pe care ascultătorii tăi le vor înțelege cu ușurință. Dacă persoanele cărora le adresezi provin dintr-un mediu tehnic, poți folosi terminologia tehnică pe care ascultătorii tăi o vor înțelege clar și ușor. Dar dacă vorbești despre subiect tehnic unui public care nu este familiarizat cu el, renunțați la limbajul tehnic. Dacă ascultătorii tăi nu pot înțelege vocabularul tău , mesajul tău se va pierde.

Dennis K., inginer, a fost rugat să explice un concept pe care l-a dezvoltat unui grup de finanțatori de la care spera să obțină finanțarea pentru proiectul companiei sale. A cerut sfaturi de la șeful său. „Nu am probleme în a comunica ideile mele altor ingineri ”, a spus el. „Vorbim aceeași limbă, dar acești bancheri vin dintr-o altă lume. Mă tem îngrozitor că nu mă vor înțelege deloc”.

Șeful lui i-a spus că este responsabilitatea lui, nu a bancherilor, să se asigure că mesajul său a fost transmis. El trebuie să traducă problema tehnică în termeni profani. Dacă era esențial să folosească limbajul tehnic , ar trebui să își facă timp pentru a explica un termen prima dată când l-a folosit și cel puțin încă o dată dacă a simțit că are nevoie de întărire.

Dennis a urmat acel sfat, iar șeful său și colegii săi l-au complimentat pentru prezentarea sa, ceea ce a dus la finanțarea proiectului de către bancheri.

Pe de altă parte, nu vorbiți în fața unui public. Bernard R., un avocat în relații umane, a fost reținut de o companie importantă pentru a-și instrui supervizorii de fabrică cu privire la cele mai recente legi și reglementări privind egalitatea de muncă. Bernard a presupus că supraveghetorii nu erau total familiarizați cu legile și și-a petrecut întreaga dimineață cu elementele de bază. El a observat că participanții păreau plictisiți și se odihneau mai puțin. Abia în pauza de prânz a aflat că au participat recent la un seminar despre legi și se așteptau să explice aspectele mai complexe ale interpretării și implementării acestora. Sigur, managerul care l-a reținut ar fi trebuit să-i spună, dar comunicatorii buni își fac treaba să învețe cât mai multe despre antecedentele ascultătorilor lor și despre nivelul de cunoștințe pe care îl au asupra subiectului, astfel încât aceștia să poată comunica eficient.

Fiți conștienți de limbajul corpului

În comunicarea gândurilor tale, nu doar ceea ce spui, ci și ceea ce spune corpul tău, transmite mesajul tău. Oamenii comunică nu numai prin cuvinte, ci și prin expresiile feței

și mișcările corpului. Dacă ar exista doar un dicționar de limbaj corporal , am putea interpreta cu ușurință ce înseamnă acele semne. Dar pentru că limbajul corpului nu este standardizat ca limbajul verbal, nu ar putea fi scris un astfel de dicționar.

Contextul nostru cultural sau etnic, modul în care părinții noștri s-au exprimat nonverbal și alte experiențe individuale influențează modul în care ne folosim corpul. Limbajul corpului diferă de la o persoană la alta. Unele gesturi — un încuviințare din cap sau un zâmbet — pot părea universale, dar nu toată lumea folosește limbajul corpului în același mod. Când ai de-a face cu o anumită persoană, nu poți fi sigur că dai semnalele la care te aștepți.

De exemplu, în timp ce vorbești, ascultătorul tău dă din cap. Bine - presupui că el sau ea este de acord cu tine. Nu neapărat așa. Sunt unii oameni care dau din cap doar ca să recunoască că ascultă. Când cineva își încrucișează brațele în timp ce vorbești, ai putea crede că acțiunea este o demonstrație subconștientă de dezacord, dar s-ar putea să fie pur și simplu că acea persoană este rece! Există pericol în citirea greșită a indicațiilor nonverbale.

Fă-ți timp pentru a învăța limbajul corpului fiecărei persoane. Studiați limbajul corpului persoanelor cu care lucrați. S-ar putea să observați că atunci când John zâmbește într-un anumit fel, are un singur sens; un alt zâmbet, un alt sens. Sau poate când Jane nu este de acord, își încrețește fruntea. Faceți un efort conștient pentru a studia și a vă aminti limbajul corpului individual al oamenilor.

Ești conștient de propriul tău limbaj corporal? O modalitate de a vedea cum vă proiectați mesajul este să repetați în fața unei oglinzi. Este

posibil să vedeți gesturi, expresii sau mișcări care vă diminuează mesajul sau chiar vă contrazic declarațiile verbale. O modalitate mai eficientă este ca cineva să înregistreze o prezentare reală pe care o faci. Studiind-o cu atenție, vei putea identifica și corecta impresiile greșite și vei întări gesturile care îți întăresc punctele.

Chiar asculti?

Să presupunem că unul dintre colegii tăi îți aduce o problemă și îți cere ajutor. Începi să asculți cu atenție, dar înainte de a-ți da seama, mintea ta rătăcește. În loc să asculți problema, te gândești la grămada de muncă de pe biroul tău, la întâlnirea pe care ai programat-o cu vicepreședintele companiei, la cearta la care a intrat fiul tău la școală. Auzi cuvintele colegului tău, dar nu prea asculți.

Ți se întâmplă asta? Desigur, da. Ni se întâmplă tuturor. De ce? Mintea noastră poate procesa idei de zece ori mai repede decât putem vorbi noi. În timp ce cineva vorbește, mintea ta s-ar putea să năvârșească înainte. Completați propoziția vorbitorului în mintea dvs. – adesea incorect – cu mult înainte ca el sau ea să o facă. „Auzi” ceea ce mintea ta dictează, nu ceea ce se spune de fapt. Aceasta este natura umană. Dar asta nu este o scuză pentru a fi un prost ascultător.

Acum să presupunem că mintea ta rătăcea și nu ai auzit ce a spus cealaltă persoană. Este jenant să recunoști că nu ai ascultat, așa că falsifică. Culegeți ultimele cuvinte pe care le-ați auzit și le comentați. Dacă ai sens, ești norocos. Dar s-ar putea să fi ratat esența adevărată a discuției.

Când nu ai ascultat, nu trebuie să recunoști: „Îmi pare rău, visam cu ochii deschiși”. O modalitate de a reveni pe drumul cel bun este să pui o întrebare sau să faci un comentariu despre ultimul articol pe care l-ai auzit: „Putem să ne întoarcem un minut la așa și așa?” O altă metodă este de a comenta astfel: „Pentru a vă asigura că pot înțelege mai bine punctul dumneavoastră de vedere, vă rugăm să detaliați.”

Deveniți un ascultător activ

Desigur, este mult mai bine să-ți antrenezi mintea pentru a evita visele cu ochii deschiși și a îndepărta distracția.

Agnes Gund a fost președintele Muzeului de Artă Modernă, cel mai mare muzeu de artă modernă din Statele Unite, când au planificat

o reproiectare majoră a clădirii, în valoare de 800 de milioane de dolari. A trebuit să lucreze cu fiecare departament pentru a se asigura că toți erau de acord, chiar dacă nu au început cu aceleași gânduri. Gund a trebuit să -și dezvolte abilitățile pentru a convinge oamenii să înțeleagă punctul ei de vedere și să accepte ceea ce credea că ar funcționa cel mai bine. Ea a recunoscut că avea tendința de a nu asculta pe deplin pe ceilalți și și-a dat seama că, deși era expertă în artă, îi lipsea expertiza în construcții. Doamna Gund a înțeles puterea minții subconștiente și a meditat asupra nevoii ei de a acorda toată atenția și de a se concentra asupra a ceea ce îi spuneau specialiștii în construcții. Rezultatul a fost finalizarea cu succes a proiectului cu un minim de tensiune.

Pe lângă programarea minții tale subconștiente pentru a se deschide la ceea ce spun alții, poți face câțiva pași activi pentru a-ți îmbunătăți abilitățile de ascultare. În loc să stai pur și simplu cu urechile deschise, urmează aceste instrucțiuni:

- . *Uită-te la difuzor.* Contactul vizual este o modalitate de a arăta interes , dar nu exagera. Privește întreaga persoană; nu te uita doar în ochii lui sau ei.
- . *Arată interes prin expresiile feței.* Zâmbește sau arată îngrijorarea atunci când este cazul.
- . *Indicați că urmăriți conversația prin încuviințări sau gesturi.*
- . *Pune întrebări despre ceea ce se spune.* Puteți parafraza — „Deci, așa cum înțeleg eu este...” — sau puteți pune întrebări specifice

despre anumite puncte. Această tehnică nu numai că vă permite să clarificați punctele care ar putea fi neclare, dar vă menține și atenți și să acordați toată atenția.

- . *Nu întrerupeți.* O pauză nu ar trebui să fie un semnal pentru a începe să vorbiți. Așteaptă.

Fii empatic

O cauză a declinului nostru conversațional este lipsa de empatie. Suntem prea egoiști, prea ocupați de propria noastră bunăstare și învăluți în propria noastră lume mică, prea intenționați de propria noastră promovare pentru a fi interesați de ceilalți. Nimeni nu poate fi un bun conversator care nu este empatic. Pentru a fi un bun ascultător sau un bun vorbitor, trebuie să fii capabil să intri în viața altuia, să o trăiești o vreme cu cealaltă persoană și trebuie să atingi oamenii cu care conversați în funcție de interesul lor. Oricât de multe știi despre un subiect, dacă nu se întâmplă să îi intereseze pe cei cu care vorbești, eforturile tale vor fi în mare măsură pierdute.

Facilitati comunicarea

Multe companii au investit în sisteme de comunicații complexe și costisitoare pentru a le permite să trateze cu clienții mai rapid și mai eficient, dar, în mare măsură, tehnologia a dezumanizat organizațiile și a făcut ca relațiile cu aceste organizații să nu fie doar neplăcute, ci adesea frustrante. Învinge scopul principal al comunicării - viteză, ușurință și plăcere în relațiile cu clienții și publicul.

Clienții și clienții s-au săturat de sistemele automate de rutare a telefonului care pun apelanții în așteptare și, uneori, îi întrerup. Companiile aflate în situații extrem de competitive cheltuiesc milioane pe publicitate, dar pierd barca când sună un client potențial. Nedorința unei companii de a deschide liniile de comunicare între ei și clienții lor trimite mesajul nedorit că „clienții nu contează”.

Din nefericire, puține companii au încercat chiar să rezolve această problemă, deoarece cred că aspectele pozitive - costuri mai mici și capacitatea

de a trata problemele de rutină în mod mai sistematic - depășesc aspectele negative. Un director de afaceri care a considerat că este important ca personalul său să mențină contactul personal cu clienții este Bob Kierlin,

eu

fondator și președinte al Fastenal, un important distribuitor de produse industriale **din SUA** . El răspunde la propriul telefon și își rezervă întâlniri imediat în timpul conversației. Nu are gardieni, asistenți nepoliticoși sau oameni de PR și a construit o companie de 2 miliarde de dolari cu două mii de magazine. Când a fost întrebat secretul său, el vorbește despre ceea ce unii consideră „lucruri mărunte”, cum ar fi comunicarea, să vă faceți disponibil. Nu numai Kierlin comunică, însă. Presa de afaceri relatează că membrii personalului său răspund exact la fel. De fapt, ei returnează apeluri telefonice.

Respingerea sugestiilor fără a provoca resentimente

Un alt obstacol în calea unei bune comunicări este teama multor oameni că, dacă fac o sugestie cu care șeful nu este de acord, aceasta îi va înjosi în ochii lui. În loc să se confrunte cu o astfel de respingere, își păstrează ideile pentru ei înșiși. Pe de altă parte a acestei monede este faptul că unii supraveghetori sunt reticenți în a respinge chiar și ideile proaste de la subalterni de teamă că respingerea unei idei îi poate descuraja de la contribuții viitoare.

Nu poți gândi așa. Trebuie să-i încurajați pe cei cu care lucrați sau cu care aveți de-a face să-și exprime ideile și să ofere sugestii . Trebuie să înveți să respingi sugestiile proaste din punct de vedere diplomatic, pentru a nu provoca resentimente. Iată câteva idei despre cum să re-trimiteți sugestii slabe într-un mod pozitiv:

- . *Fă-o în privat.* Nu respinge niciodată sugestia unei persoane în fața altora. Îi face să piardă fața și să fie stânjeniți în fața semenilor lor. Mulțumește-le pentru sugestie și spune-le că vei reveni la ei. Chiar dacă pare imposibil, studiază-l. S-ar putea să greșești. Și reveniți cu un răspuns cât mai curând posibil.
- . *Dați-le motivul și ascultați răspunsul lor.* De obicei, atunci când primiți sugestii care par a fi în mod evident viciate,

ați putea spune, dacă este adevărat, „Am încercat asta înainte și nu a funcționat”. O abordare mai bună este să o formulăm astfel: „Am încercat așa ceva acum doi ani și am avut câteva probleme cu el”.

Observați diferența în alegerea cuvintelor. Primul comentariu , „Nu a funcționat”, a fost final. Nu a lăsat nicio ușă deschisă pentru ca cealaltă persoană să răspundă. A doua abordare, „Am avut unele probleme cu el”, ține ușa deschisă. Cel mai probabil re-

răspunsul care poate fi făcut la acest comentariu este „Care au fost problemele?” Odată ce cealaltă persoană află ce a cauzat eșecul anterior, el sau ea poate răspunde: „Nu m-am gândit la asta. Cred că ar trebui să mă mai gândesc la asta”. În loc să reprimați ideile viitoare, ați încurajat persoana să continue să gândească, sau poate că el sau ea are o idee validă: „M-am gândit la acele probleme și am soluții”. Unul dintre avantajele colaborării este că acceptați că nu ai tu însuși toate răspunsurile și că alții pot vedea lucrurile într-o situație care ți-a scăpat.

• *Abordarea socratică.* În loc să respingi în mod deschis o idee, întreabă persoana care a sugerat-o. Așa și-a stimulat Socrate elevii să gândească lucrurile. Nu i-a spus niciodată unuia dintre elevii săi că a greșit. Dacă unul dintre elevii săi venea cu un răspuns greșit, Socrate pune o altă întrebare. Prin formularea atentă a întrebărilor, acest mare profesor și-a încurajat elevii să gândească problema și prin acest proces de gândire să ajungă la soluția corectă.

Aceasta este încă numită „abordare socratică”. Prin chestionarea atentă, puteți stimula persoana care a făcut sugestia să-și regândească și să-și

reevalueze ideea și să vină cu o sugestie mai viabilă. În acest fel, nu trebuie să respingi niciodată o idee. Nu există resentimente și încurajarea continuă a ideii angajaților va rezulta din această metodă. După cum

sa menționat mai devreme în acest capitol, un alt avantaj al punerii întrebărilor este că vă permite să deveniți un ascultător mai bun.

Dezacord fără a fi dezagreabil

Unii oameni sunt foarte sensibili. Ei nu pot accepta cu ușurință criticile și devin defensivi atunci când una dintre ideile lor este refuzată. Să presupunem că unul dintre asociații dvs. a petrecut câteva zile dezvoltând un nou program și vi l-a adus, pentru că ceea ce se așteaptă să fie nu doar aprobare, ci felicitări. Veți constata că, deși are multe puncte bune, noul program are mai multe domenii care necesită îmbunătățiri semnificative.

Cum poți transmite asta fără să faci această persoană sensibilă să explodeze, să devină resentimente și poate să se îmbufneze zile întregi?

În loc să subliniați zonele cu care nu sunteți de acord, mai întâi complimentați-vă asociatul pentru toate punctele bune din program . Apoi, în loc să vă subliniați obiecțiile, adresați întrebări specifice pentru fiecare zonă de dezacord. Există trei răspunsuri posibile care pot fi date la întrebările dvs.

Un răspuns: „Nu m-am gândit la asta. Ar fi bine să revizuiesc asta și să vin cu o abordare mai bună”. Acest răspuns arată că v-ați încurajat asociatul să facă ceea ce trebuie făcut pentru a face programul mai funcțional.

Un alt răspuns posibil: "Nu m-am gândit la asta. Ce ar trebui să fac?" Acest tip de răspuns indică faptul că asociatul tău este de acord că conceptul nu a fost corect, dar în loc să încerce să-l rezolve, el sau ea îți aruncă problema înapoi pentru a o rezolva. Este tentant să-i spuneți

asociatului dvs. ce să facă - și dacă este o situație de criză, poate fi necesar să faceți acest lucru pentru a finaliza treaba la timp. Cu toate acestea, cel mai bine este să încurajați oamenii să-și rezolve propriile probleme. Răspunsul tău ar trebui să fie: „De ce nu te gândești mai mult la asta și vom vorbi despre asta mai târziu în cursul săptămânii”.

Un al treilea răspuns: Asociatul tău îți răspunde la întrebare și realizezi că el sau ea a avut dreptate și obiecția ta nu

valabil. În acest caz, mulțumiți asociatului dumneavoastră pentru clarificarea chestiunii și treceți la următoarea întrebare.

„Întrebând mai degrabă decât criticând, putem obține tot ce este mai bun de la oameni fără resentimente. Angajatul își respinge propriile idei proaste și este încurajat să vină cu altele mai bune. Acest lucru va duce la perfecționarea abilităților creative ale partenerilor tăi și la obținerea de idei mai inovatoare care vor crește eficiența departamentului dumneavoastră.

Comunicarea este o stradă cu două sensuri

Trimitem mesajele noastre altora, dar primim și mesaje de la ei. Trebuie să învățăm cum să-i încurajăm pe alții să-și împărtășească ideile și, mai important, trebuie să învățăm să ascultăm cu adevărat ceea ce ni se spune. Pentru a fi eficient, feedback-ul trebuie să circule de la o parte la alta în mod continuu. Expeditorul mesajului trebuie să se asigure întotdeauna că ceea ce este trimis este înțeles și acceptat de către destinatar. Pentru a realiza acest lucru, expeditorul trebuie să pună întrebări, să observe ceea ce este observabil și, dacă există neînțelegeri, să le corecteze și să se asigure că corecțiile sunt înțelese. El sau ea trebuie să caute acceptarea comunicării de către receptor, astfel încât să existe o dorință sinceră de a realiza ceea ce se dorește.

Dacă urmați aceste elemente fundamentale ale unei bune comunicări, nu numai că mesajele dvs. vor fi transmise mai ușor, dar munca va fi realizată într-un mod mai oportun.

- . Comunicatorii buni și-au antrenat mințile subconștiente pentru a le oferi puterea și capacitatea de a-și proiecta ideile, dorințele, preocupările lor cele mai profunde către ceilalți, iar acest lucru a dus la succesul eforturilor lor.
- . Jumătate din comunicarea bună înseamnă înțelegerea publicului. Alege cuvinte pe care ascultătorii tăi le vor înțelege cu ușurință. Dacă

ascultătorii tăi nu îți pot înțelege vocabularul, mesajul tău se va pierde.

- . Limbajul corpului diferă de la o persoană la alta. Când ai de-a face cu o persoană, nu poți fi sigur că dai semnalele la care te-ai așteptat. Faceți un efort conștient pentru a studia și a vă aminti limbajul corpului individual al oamenilor .
- . Fii un ascultător activ. În loc să stai pur și simplu cu urechile deschise, urmează aceste instrucțiuni:
 - . Uită-te la difuzor.
 - . Arătați interes prin expresiile faciale. Indicați că urmăriți conversația prin încuviințări sau gesturi.
 - . Pune întrebări despre ceea ce se spune.
 - . Nu întrerupeți.
 - . Fii empatic. Trebuie să fii capabil să intri în viața altuia, să o trăiești cu celălalt o vreme, să fii un bun ascultător sau un bun vorbitor.
- . Comunicatorii buni aduc ascultătorii aproape de ei. Își deschid larg inimile și prezintă o natură largă, liberă și o minte deschisă.
- . Pentru a respinge sugestiile altora, nu le critica sau condamna, folosește abordarea socratică. Pune întrebări bune și își vor da

seama de propriile greșeli.

- . Pentru ca comunicarea să fie eficientă, trebuie să existe feedback care să circule de la o parte la alta în mod continuu. Expeditorul mesajului trebuie să se asigure întotdeauna că ceea ce este trimis este înțeles și acceptat de către destinatar.

Capitolul cincisprezece

De - aling cu D i ffi cu I t O p eople

Subconștientul tău este o mașină de înregistrare care reproduce gândirea ta obișnuită. Gândește-te bine la ceilalți și chiar te gândești bine despre tine. '

Nu există nicio problemă în relațiile umane pe care să nu o puteți rezolva în mod armonios și în beneficiul tuturor celor implicați. Când spui că asociatul tău din birou este foarte greu de gestionat, că el sau ea este ticălos, răutăcios, obstreper și dificil, îți dai seama că, după toate probabilitățile, asta reflectă propriile tale stări mentale interioare? Amintiți-vă, de asemenea, că like-ul atrage like-ul. Nu este oare posibil ca atitudinea strânsă, petulantă și critică a asociatului tău să fie reflectarea frustrărilor tale interioare și a furiei înăbușite? Ceea ce spune sau face această persoană nu te poate răni cu adevărat decât dacă îi permiți să te deranjeze mental. Singurul mod în care acea persoană te poate enerva este prin propriile tale

gânduri.

Acest lucru se datorează faptului că ești singurul gânditor din universul tău. Tu și tu singuri sunteți responsabili pentru felul în care gândiți despre ceilalți oameni. Ei nu sunt responsabili, tu ești. De exemplu, dacă te enervezi, trebuie să treci prin patru stări în propria ta minte. Tu

începe să te gândești la ce a spus cealaltă persoană. Decizi să te enervezi și să generezi o stare de furie. Atunci te hotărăști să acționezi. Poate că răspunzi și reacționezi la fel. Este nevoie de doi pentru a face un argument . Observați că gândul, emoția, reacția și acțiunea au loc în propria ta minte. Tu și tu singuri sunteți responsabili.

Orice crezi că este adevărat în mintea ta conștientă, subconștientul tău va accepta fără îndoială. Fii foarte atent să accepți doar ceea ce este adevărat, nobil și asemănător lui Dumnezeu.

„Toată lumea mă enervează”

Henry F. nu putea înțelege de ce toată lumea din jurul lui îl enerva. A vorbit despre asta unui consilier. Consilierul a subliniat că Henry îi freca constant pe alții în mod greșit. Nu-i plăcea de sine și era plin de auto-condamnare. Vorbea pe un ton foarte încordat, iritabil. Acerbitatea lui de vorbire a zdrobit nervii tuturor. Se gândea rău la sine și era extrem de critic cu ceilalți.

C^ounselor ia explicat că, în timp ce experiențele lui nefericite păreau să fie cu alți oameni, relația lui cu aceștia era determinată de gândurile și sentimentele sale despre sine și despre ei. Dacă s-ar disprețui pe sine, nu ar putea avea bunăvoință și respect pentru ceilalți. Este imposibil, pentru că este o lege a minții că oamenii își proiectează întotdeauna gândurile și sentimentele asupra asociaților lor și asupra tuturor celor din jur.

Henry a început să-și dea seama că atâta timp cât proiecta sentimente de prejudecăți, rea voință și dispreț față de ceilalți, exact asta avea să primească înapoi, pentru că lumea lui nu era decât un ecou al stărilor și

atitudinilor sale.

Consilierul ia sugerat să scrie următoarele gânduri în subconștientul său. Ține minte, mintea ta conștientă este stiloul și cu ea poți scrie orice vrei în subconștientul tău. Iată ce a scris Henry:

Practicați regula de aur de acum înainte, ceea ce înseamnă că gândesc, vorbesc și acționez față de ceilalți așa cum îmi doresc ca alții să gândească, să vorbească și să acționeze față de mine. Le doresc din suflet pace, prosperitate și succes tuturor. Sunt întotdeauna echilibrat, senin și calm. Alții mă apreciază și mă respectă așa cum mă apreciez eu pe mine. Viața mă onorează foarte mult, pentru că mi-a asigurat din belșug. Lucrurile mărunte ale vieții nu mă mai irită și nici nu mă enervează. Când frica, îngrijorarea, îndoiala sau criticile altora vin la mine și îmi bat la ușă, credința, bunătatea, adevărul și frumusețea îmi deschid ușa minții. Nu este nimeni acolo. Sugestiile și declarațiile altora nu au putere. Acum știu cum să vindec sentimentele rănite. Singura putere este în propriul meu gând.

Henry a afirmat aceste adevăruri dimineața, la prânz și seara și el a încredințat întreaga rugăciune. El a turnat în aceste cuvinte viață, iubire și sens. Prin osmoză, aceste idei au pătruns în straturile subconștientului său și a devenit un om schimbat. El a raportat: „Învăț cum să mă specializez în afara legii mediilor. Mă înțeleg bine. Am primit o promovare la locul meu de muncă. Acum știu adevărul pasajului: „Dacă voi fi ridicat în mintea mea, voi atrage toată manifestarea la mine”. ”

A învățat că necazul era în el însuși. A decis să-și schimbe gândurile, sentimentele și reacțiile. Oricine poate face la fel. Este nevoie de decizie, perseverență și dorința ascuțită de a se transforma.

Întoarce bine pentru rău

Nu ar trebui să fie surprinzător faptul că unii oameni din lume sunt dificili. Mulți

oameni din viața noastră de zi cu zi sunt adesea argumentați , necooperanți, ticăloși, cinici și acriși cu privire la viață. Unii sunt bolnavi din punct de vedere psihologic. Mințile lor au devenit deformate și distorsionate, poate din cauza experiențelor pe care le-au avut în

trecut. Alții pot fi stresați de munca lor sau de probleme personale .

Ce faci când ai de-a face cu cineva ca asta? Tentația este să-și întoarcă energia negativă înapoi asupra lor sub formă de antipatie. Dar pentru a face asta, trebuie mai întâi să le iei negativitatea - în tine, cu toate efectele rele pe care le vor avea asupra propriei tale ființe. Straduieste-te în schimb sa . „întoarce bine pentru rău”. Acest lucru creează o armură care împiedică atitudinile lor dificile și neplăcute să nu te afecteze, iar transmiterea ta de compasiune și înțelegere va pune în mișcare procesul de schimbare a acestora.

Doamna Wrong Way era geloasă și plină de ură față de supraveghetorul din biroul ei. Ea suferea de sentimente rănite. Avea - ulcere dezvoltate și hipertensiune arterială. Odată ce a devenit conștientă de principiul spiritual al iertării și bunăvoinței, ea și-a dat seama că a acumulat multe atitudini resentimente și pline de răutate și că aceste gânduri negative și dezgustătoare se înfloresc în subconștientul ei. Ea a încercat să vorbească cu doamna supraveghetor într-un efort pentru a îndrepta lucrurile, dar femeia a respins-o. Într-un efort continuu de a corecta situația, doamna Wrong Way a întărit principiile armoniei și bunăvoinței timp de zece minute în fiecare noapte și în fiecare dimineață înainte de a merge la muncă. Asta a făcut ea. Ea a afirmat după cum urmează: „O înconjoară pe doamna Supervisor cu armonie, dragoste, pace, bucurie și bunăvoință”.

Acum, acesta nu este mumbo jumbo. Ea știa ce face și de ce o face. Aceste gânduri sau idei se scufundă în subconștient. Există o singură minte subconștientă, iar cealaltă persoană o preia. Ea a spus: „Există armonie, pace și înțelegere între noi. Ori de câte ori mă gândesc la

doamna Supervisor , voi spune: „Dragostea lui Dumnezeu îți saturează mintea”. "

Au trecut câteva săptămâni, iar doamna Wrong Way a plecat într-o călătorie de afaceri la San Francisco. La urcarea în avion, ea a descoperit că singurul loc liber era cel de lângă doamna Supervisor. Doamna Wrong Way a salutat-o cordial și a primit un răspuns cordial.

Au petrecut un timp armonios și fericit împreună în San Francisco. Acum sunt prieteni și relația lor de lucru s-a îmbunătățit atât de mult încât amândoi au primit promovări.

Inteligența infinită a pregătit scena pentru soluția acestei dificultăți în moduri pe care doamna Wrong Way nu le cunoștea. Gândirea schimbată a doamnei Wrong Way schimbase totul, inclusiv vindecarea perfectă a ulcerelor și a hipertensiunii arteriale. Ea își făcea rău. Nicio altă persoană nu este responsabilă pentru felul în care gândești sau simți; ești, pentru că ești singurul gânditor din universul tău. Numai tu ești responsabil pentru felul în care gândești despre ceilalți.

Schimbați-vă mentalitatea

Lee Y., un chelner în restaurantul unui hotel de lux din Hawaii, a povestit cum a avut de-a face cu un patron deosebit de neplăcut. În fiecare an, un milionar excentric de pe continent a vizitat hotelul. Acest vizitator s-a dovedit a fi un tip zgârcit care ura să dea un bacșiș unui chelner sau un clopot. Era grosolan, prost manierat, nepolitic și pur și simplu neplăcut. Nimic nu l-a satisfăcut. Se plângea constant de mâncare și de serviciu. Mârâia la ospătari ori de câte ori era servit.

Lee a raportat: „Mi-am dat seama că era un om bolnav. Un kahuna [preot nativ hawaian] mi-a spus că atunci când oamenii sunt așa, ceva îi mănâncă înăuntru. Așa că am decis să-l ucid cu bunătate .” Lee l-a tratat constant pe acest om cu curtoazie, bunătate și respect, afirmând în tăcere: „Dumnezeu îl iubește și îi pasă de el. Îl văd pe Dumnezeu în el și El Îl vede pe Dumnezeu în mine”. A practicat această tehnică timp de aproximativ o lună, la sfârșitul căreia acest milionar excentric a spus pentru prima dată: „Bună dimineața, Lee. Cum e vremea ? Ești

cel mai bun chelner pe care l-am avut vreodată”. Lee era ca zguduit. — Aproape că am leșinat, spuse el. Mă așteptam la un mârâit și am primit un compliment. Mi-a dat 500 de dolari drept bacșiș de despărțire”.

Un cuvânt este un gând exprimat. Cuvintele și gândurile lui Lee erau adresate minții subconștiente a

musafirului irascibil și ticălos. Au topit treptat gheața din inima lui. El a răspuns cu dragoste și bunătate.

„Colega mea de birou este un slob”

Sandy L., un director de artă cu normă parțială, a împărțit un birou cu un alt angajat cu normă parțială care avea obiceiul de a lăsa biroul dezordonat când a plecat. Ea l-a întrebat pe directorul de resurse umane cum să-și facă colegul de birou să fie mai ordonat. Directorul a sugerat: „Roagă-l să se îngrijească, bineînțeles. Dar pentru a menține lucrurile de afaceri și de cooperare, vorbește cu el *personal*, în loc să lași un bilet, chiar dacă înseamnă să mergi la birou în ziua ta liberă. Încearcă să-i spui: „Ar fi foarte util dacă ai putea să-mi lăsești biroul înainte de a pleca. În caz contrar, mă tem că ți-aș putea pierde din hârtia accidental .”

Sandy a raportat că această tehnică de rezolvare a unei probleme fără a crea alta a funcționat atât de bine, încât celălalt cu timp parțial a stabilit căsuțe de e-mail separate pentru ei doi, iar biroul era acum curățat în fiecare zi. Ceea ce ar fi putut fi un motiv de resentimente a fost tratat într-un mod colegial, ceea ce a luat ceva mai mult timp și efort, dar a meritat.

Confruntarea cu personalitățile negative

Dacă îi supraveghezi pe alții, vei avea inevitabil atitudini negative în grupul tău la un moment dat. Fiecare lider de echipă sau supervisor o face. Îți pot face viața mizerabilă sau o pot face o provocare în continuă schimbare. Nu poți ignora negativitatea – trebuie să faci față ei.

Personalitățile negative, de asemenea, nu sunt rezervate

supraveghetorilor. Aproape fiecare organizație are un Nell sau un Ned negativ la toate nivelurile din scara corporativă. Ar putea fi colegi de muncă, clienți importanți, autorități de reglementare guvernamentale sau oricine altcineva cu care aveți de-a face. Ori de câte ori ești pentru ceva, ei sunt împotriva. Întotdeauna au un motiv pentru care ceea ce vrei să realizezi pur și simplu nu se poate face. Îți pot dărâma echipa cu pesimism.

Negativitatea unei persoane poate proveni dintr-o maltratare reală sau percepută din trecut din partea companiei dumneavoastră. Dacă este cazul, analizează chestiunea. Dacă persoana are motive justificate pentru a fi negativă, încercați să o convingeți că trecutul este trecut și să privească în viitor . Dacă sunt implicate concepții greșite, încercați să le clarificați.

Când ai de-a face cu oameni negativi, recunoaște-le argumentele și convinge-i să lucreze cu tine pentru a depăși problemele lor percepute, astfel încât proiectul să poată merge mai departe. Faceți persoana parte din soluție, mai degrabă decât o problemă suplimentară.

Opal este unul dintre acei oameni care emană negativitate. Nu este ceea ce spune ea - este modul în care se comportă. Ea ia orice sugestie ca pe un afront personal și își asumă orice misiune nouă cu atâta reticență și supărare încât îi îndepărtează pe toată lumea.

Oameni precum Opal de multe ori nu își dau seama cum se confruntă cu ceilalți. Ei probabil acționează astfel în viața personală, precum și la locul de muncă. Sunt genul de oameni care nu se înțeleg cu familiile lor, au puțini prieteni și sunt pentru totdeauna disidenții. Dacă aveți oameni ca Opal în echipa dvs., discutați cu ei inimă la inimă pentru a le spune cum afectează atitudinea lor moralul echipei tale. În mod uimitor, mulți oameni care gândesc negativ habar nu au că comportamentul lor este perturbator pentru alții. Ei trebuie să învețe cum să împingă negativitatea din subconștientul lor, construind gânduri pozitive în mintea lor conștientă.

Recitiți Capitolul 3 și ajutați-l pe Opal și pe alții ca ea să aplice sugestiile făcute despre cum să schimbați o atitudine negativă într-o abordare pozitivă, afirmativă, încrezătoare în propria carieră și, într-adevăr, asupra întregii sale vieți.

Programe de asistență pentru angajați

Un program de asistență pentru angajați, sau EAP, este un serviciu de consiliere sponsorizat de companie. Multe companii au instituit aceste programe pentru a ajuta angajații să facă față problemelor personale care interferează cu productivitatea. Consilierii nu sunt angajați ai companiei,

dar, în schimb, experții externi sunt reținuți în funcție de necesități. Utilizarea EAP poate fi inițiată în două moduri.

Uneori, un angajat ia inițiativa contactării

EAP-ului companiei. Compania își informează angajații despre program prin e-mail, buletine și anunțuri în ziarul companiei, întâlniri și scrisori către casele lor. Adesea este furnizat un număr de telefon al liniei fierbinți.

De exemplu, Gerty credea că are nevoie de ajutor. Cercetele constante cu fiica ei adolescente o făcuseră încordată, furioasă și frustrată. Aceasta interfera cu concentrarea ei asupra slujbei și, uneori, își pierduse cumpătul în relațiile cu colegii de muncă.

Ea a profitat de programul EAP și a sunat la „linia fierbinte”. Un consilier de screening a ascultat problema lui Gerty și a îndrumat-o la un consilier de familie. Gerty și-a făcut propria programare la timpul ei, nu în timpul programului de lucru. EAP-urile nu sunt o scuză pentru a lua timp liber de la locul de muncă. Deoarece întreaga procedură este confidențială, nu s-a făcut niciun raport companiei despre consilierea lui Gerty. În cele mai multe cazuri, nici măcar numele persoanelor care urmează consiliere nu sunt divulgate.

Un alt mod în care procesul poate fi demarat este ca un supervisor să ia inițiativa de a contacta EAP. Să presupunem că performanța în muncă a unuia dintre cei mai buni performanți ai supervisorului a scăzut recent. Supervisorul îl vede adesea pe acest angajat stând cu mâinile în brațe la biroul lui sau ei, cu gânduri evident departe de serviciu. Supraveghetorul îl întreabă pe angajat ce se întâmplă, dar el sau ea respinge întrebarea spunând: „Sunt bine – doar obosit”. După mai multe conversații-

mentiuni, angajatul recunoaște în cele din urmă o problemă de familie. În acest moment, supervizorul poate sugera angajatului să contacteze EAP-ul companiei.

Chiar dacă un supervizor a făcut trimiterea și angajatul a dat curs, nu există rapoarte de progres. De acum înainte, chestiunea este tratată în mod confidențial. Feedback-ul vine din vedere

îmbunătățirea muncii angajatului deoarece consilierea ajută la rezolvarea problemei.

Programele de asistență pentru angajați sunt costisitoare de întreținut, dar organizațiile care le-au folosit de câțiva ani raportează că dau roade. EAP-urile salvează lucrători calificați și cu experiență care, fără ajutor, pot părăsi o companie.

Modificarea crizelor de furie

Terry este un bun muncitor, dar din când în când își pierde cumpătul și țipă și țipă la colegii săi. Se calmează rapid, dar comportamentul său afectează munca întregii echipe și durează ceva timp pentru a reveni la performanțe normale.

Nu este ușor să lucrezi într-un mediu în care oamenii țipă și țipă. Acesta perturbă munca nu numai a persoanelor direct implicate, ci a tuturor persoanelor din zona de lucru. Este posibil să nu poată lucra la capacitate maximă timp de câteva ore după aceea. Această situație nu poate fi tolerată. De obicei, este responsabilitatea supervizorului sau a liderului de echipă să se ocupe de aceste situații, dar uneori, un coleg de încredere poate interveni pentru a calma persoana fără a fi nevoie de o acțiune mai formală.

Iată câteva sugestii pentru a trata cu cineva care are crize de furie:

- După ce persoana se calmează, supervizorul sau, după caz , un angajat senior sau un reprezentant al departamentului de resurse umane ar trebui să aibă o discuție sinceră cu ea. Subliniază că este de înțeles că nu este întotdeauna ușor pentru cineva să-și controleze temperamentul, dar că astfel

de crize de furie nu sunt acceptabile la locul de muncă.

- . Dacă apare o altă explozie, persoana ar trebui să fie trimisă afară din cameră până când se poate calma. Anunțați persoana că următoarea abatere va duce la măsuri disciplinare.

- . Dacă persoana criticată începe să plângă sau să facă furie, pleacă! Așteptați zece minute, apoi încercați din nou. Asigurați persoana că acesta nu este un atac personal, ci un mijloc de a corecta o situație. Notă: birourile private nu sunt locuri bune pentru a desfășura aceste tipuri de întâlniri. Nu este o idee bună să lăsați o persoană supărată singură într-un birou. Au existat situații în care angajatul supărat a aruncat la gunoi un birou cu furie. Utilizați în schimb o sală de conferințe. Desigur, lucrătorii care devin perturbatori din punct de vedere fizic trebuie îndepărtați din sediu și luați măsuri disciplinare.
- . Încetarea este, desigur, acțiunea supremă. Persoanele care au crize de furie frecvente nu ar trebui să fie ținute pe lista de plată. Supraveghetorii trebuie să respecte politicile companiei și, după caz, contractele sindicale atunci când fac acest pas.

Jucând „Gotcha”

Ați lucrat vreodată cu un asociat a cărui cea mai mare bucurie în viață este să-i surprindă pe alții care fac o greșeală? Oamenii care joacă acest joc încearcă să-și arate superioritatea. Deoarece de obicei nu au idei originale sau sugestii constructive, ei se bucură de erorile altora, fie că este vorba despre un coleg sau șeful lor. Ei încearcă să facă de rușine pe cealaltă persoană și să o facă să se simtă inconfortabil. Dacă tu ești persoana care este provocată, nu-i oferi acestei persoane satisfacția de a juca acest joc. Fă o glumă despre asta („Ce blooper!”) sau zâmbește și spune: „Mulțumesc că mi-ai atras atenția înainte de a crea probleme reale”. Dacă acei „păcăliști” văd că nu ești enervat de jocul lor, se vor

opri și vor încerca să-și pună lovitura în altă parte.

Lucrul cu oameni nefericiți

Este posibil să fie cel puțin o persoană nefericită în grupul tău. Cu toții trăim perioade în care lucrurile merg prost acasă sau la locul de muncă - și afectează modul în care ne facem munca și modul în care interacționăm cu alți membri ai personalului. Supraveghetorii ar trebui să fie atenți la această probabilitate și să-și ia timp pentru a discuta cu persoana respectivă. Oferirea unei persoane oportunitatea de a vorbi despre o problemă ameliorează adesea tensiunea. Chiar dacă problema nu este rezolvată, eliberează aerul și permite asociatului să funcționeze normal.

Unii oameni, însă, vor fi întotdeauna nemulțumiți de ceva. De multe ori nu sunt mulțumiți. sarcini de lucru. Chiar și atunci când vă conformați cererilor lor și acomodați reclamațiile lor, ei nu sunt mulțumiți. Ei își manifestă nefericirea fiind negativi. Dacă cererea cuiva de a schimba programarea unei vacanțe este respinsă, de exemplu, acea persoană se poate enerva și lasă să se arate atât în mod deschis, cât și subtil în atitudinea sa.

Nu poți să-i faci pe toți fericiți niciodată. Refacerea moralului oamenilor care cred că au fost tratați nedrept necesită tact și răbdare. Managerii pot evita anumite situații inechitabile asigurându-se – în momentul în care se ia o decizie – să explice motivele din spatele deciziei. În exemplul de vacanță, ați putea explica că compania dvs. stabilește programul de vacanță cu luni în avans și că alți doi angajați își iau concediul în același timp. Apoi, clarificați că grupul dvs. nu poate cruța mai mult de un membru în vacanță la un moment dat. Puteți chiar sugera ca persoana nefericită să încerce să găsească un alt membru al personalului care să schimbe timpul de vacanță.

Să ai de-a face cu un coleg nefericit este mai complex decât să ai de-a face

cu un subordonat, deoarece nu ai puterea reală de a corecta situația care poate fi cauza nefericirii. O modalitate de a atenua problema este să fii un ascultător atent și empatic și să ajuți acea persoană să accepte situația. O discuție inimă la inimă

adesea este cel mai util. Acest lucru este valabil mai ales atunci când persoana care inițiază conversația este un bun prieten sau un coleg empatic .

Eva S. era genul ăsta de persoană. Era privită ca mama adoptivă a grupului ei de lucru. Ea a fost cea căreia colegii ei i-au adus problemele – atât personale, cât și profesionale. Era o bună ascultătoare și, deși nu a rezolvat întotdeauna problemele, le-a deschis un canal pentru a-și dezvălui preocupările și adesea i-a ajutat să se gândească la problemele cu mai multă atenție.

Unii oameni găsesc îndrumări prin meditație sau rugăciune. O rugăciune care a fost de mare ajutor pentru mii de oameni este rugăciunea de seninătate a doctorului Reinhold Niebuhr: „Dă-mi Doamne seninitatea de a accepta lucrurile pe care nu le pot schimba, curajul de a schimba lucrurile pe care le pot și înțelepciunea de a face diferența”.

Nefericirea, ca și negativitatea, rezultă din lipsa stimei de sine. Poți să-i ajuți pe alții – fie că sunt subordonați sau colegi de serviciu – ajutându-i să-și dezvolte o stimă de sine mai ridicată. În capitolul 2 al acestei cărți, veți găsi multe idei despre cum să faceți acest lucru într-un mod general.

Ca manager, poți ajuta concentrându-te pe succese, nu pe eșecuri. Majoritatea oamenilor nu se detestă, dar pot avea scăderi temporare ale stimei de sine și au nevoie de întărire. Dacă nu se confruntă cu aceste crize, pot apărea consecințe mai grave. Majoritatea oamenilor nu au nevoie de îngrijire profesională; o pot face singuri.

Pierderea stimei de sine provine din eșec. Toți avem eșecuri și succese în locurile de muncă și în viața noastră.

Când te concentrezi pe eșec, stima de sine se deteriorează. Concentrează -te în schimb pe succesele obținute. Iată câteva sugestii:

.Păstrați un jurnal de succes (vezi capitolul 13). Rugați-i pe lucrătorul nefericit să înscrie în acest jurnal orice realizări de care este mândru în mod special - lucruri pentru care lucrătorul a fost lăudat. Aceste lucruri dovedesc că muncitorul nefericit

a reușit în trecut și servesc drept asigurare că el sau ea poate reuși din nou.

- . Oferiți angajaților cu stima de sine scăzută întăriri pozitive pentru fiecare realizare și lăudați pentru progresul înregistrat în munca lor. La fel de important, fiți pozitivi atunci când vin cu o idee bună sau aduc contribuții semnificative la discuțiile și activitățile în echipă. Persoanele cu stima de sine scăzută trebuie să li se reamintească continuu că tu, supervizorul, îi respectați și aveți încredere în ei.
- . Oferiți-le sarcini pe care știți că le pot gestiona și oferiți-le pregătire suplimentară, îndrumare și sprijin pentru a vă asigura că vor reuși. Gustul succesului este o modalitate sigură de a construi stima de sine.
- . Sugerați-i să urmeze cursuri concepute pentru a construi încrederea în sine sau programe de antrenament pentru asertivitate. Oferiți-le benzi sau cărți inspiraționale.

Aceste sugestii vor întări gândirea pozitivă a angajaților despre ei înșiși în subconștientul lor și vor face minuni în depășirea atitudinilor defetiste.

SUMA SI SUBSTANTA

- . Atâta timp cât proiectați sentimente de prejudecăți, rea voință și dispreț față de ceilalți, asta este exact ceea ce veți primi înapoi, pentru că lumea voastră nu este decât un ecou al dispozițiilor și atitudinilor voastre.

- . Cei care se plâng cronic pot doar să caute atenție. Pentru a alunga unele dintre plângerile lor, oferiți-le oportunitatea de a se exprima în mod regulat.
- . Fii empatic. Dacă sunteți supervizor, spuneți personalului dumneavoastră că sunteți dispus să ascultați orice are în minte. Dacă nu sunteți

într-o poziție de supervizare, puteți fi totuși de ajutor colegilor dvs. deschizându-vă inima față de preocupările lor.

- . Când o persoană are o problemă gravă, dincolo de capacitatea ta de a ajuta, îndrumați persoana respectivă la cineva care poate. Programele de asistență pentru angajații companiei sunt o sursă de astfel de ajutor.
- . Atunci când ai de-a face cu oameni dificili, tentația este de a-și întoarce energia negativă asupra lor sub formă de antipatie. Dar pentru a face asta, trebuie mai întâi să iei negativitatea lor în tine, cu toate efectele rele pe care le vor avea asupra propriei tale ființe.
- . Când ai de-a face cu oameni negativi, recunoaște-le argumentele și convinge-i să lucreze cu tine pentru a depăși problemele percepute, astfel încât proiectul să poată merge mai departe. Faceți persoana parte din soluție, mai degrabă decât o problemă suplimentară.

Capitolul șaisprezece

Gestionați - vă timpul

Nu mai scrieți cecuri în alb, cum ar fi „Nu este suficient timp pentru a merge în jur” sau „Sunt prea multe de făcut”, etc. Astfel de declarații măresc și vă înmulțesc pierderea.

Să presupunem că cineva a venit la tine și ți-a spus: „Îți voi da 86.400 de dolari pe zi în fiecare zi, dar trebuie să-i cheltuiești pe toți în fiecare zi.” Nu vei primi nici mai mult, nici mai puțin în fiecare zi. Nu-l poți păstra sau salva. Nu ar fi acesta un cadou minunat? Dumnezeu ne dă fiecăruia dintre noi un cadou asemănător – 86 400 de secunde în fiecare zi a vieții noastre. putem arunca acele secunde în activități frivole sau le lăsăm să zboare fără a face nimic Sau le putem folosi pentru a ne dezvolta mintea, pentru a lucra sau pentru a ne juca, pentru a-i ajuta pe alți oameni. Este un dar de la Dumnezeu.

Controlându-ți timpul

Mulți dintre noi nu sunt conștienți de puterea pe care o avem de a controla utilizarea timpului. Suntem ca săraca femeie care a trăit toată viața în țara din spate. S-a mutat într-un sat progresiv unde, spre marea ei surpriză, a descoperit că era noua ei casă

iluminat de electricitate. Ea nu știa nimic despre electricitate, nu mai văzuse nici măcar o lumină electrică până acum, iar becuri electrice cu opt lumânări cu care era prevăzută casa i se păreau foarte minunate.

Mai târziu, un bărbat a venit într-o zi, a vândut un nou tip de bec electric și i-a cerut femeii să-i permită să înlocuiască unul dintre becurile ei mici cu unul dintre becurile lui de șaizeci de lumânări, doar pentru a-i arăta ce ar face. Ea a consimțit și, când a fost pornită electricitatea, a rămas blocată. Nu i se părea nimic altceva decât magic că un bec atât de mic putea da o lumină atât de minunată, aproape ca cea a luminii soarelui. Nu a visat niciodată că sursa noului potop de iluminare fusese acolo tot timpul; că lumina enorm sporită provenea de la același curent, care îi alimentase micul bec cu opt lumânări.

Zâmbim de ignoranța acestei sărace femei, dar majoritatea dintre noi suntem mult mai ignoranți în ceea ce privește propria noastră putere decât a fost ea în ceea ce privește puterea curentului electric. Trecem prin viață folosind un mic bec cu opt lumânări, crezând că primim toată puterea care poate veni la noi, tot ceea ce putem exprima sau pe care ne-o va oferi destinul, crezând că suntem limitați la becuri cu opt lumânări. Nu visăm niciodată că un curent infinit, un curent în care suntem scăldați perpetuu, ne-ar inunda viața cu lumină, cu o lumină incredibil de strălucitoare și frumoasă, dacă am pune doar un bec mai mare, facem o legătură mai mare cu curentul infinit de alimentare. Firul de alimentare pe care îl folosim este atât de mic încât doar puțin din marele curent poate trece prin, doar câteva lumânări, când sunt milioane de oameni care curg chiar pe lângă ușa noastră. O sursă nelimitată a acestui curent infinit este a noastră pentru a lua, a noastră pentru a exprima.

Timpul nostru este ca acel curent. Mulți dintre noi ne mulțumim să îl folosim ca becul cu opt lumânări, atunci când avem în noi potențialul de a ne folosi timpul mult mai eficient. Așa cum schimbarea la un bec mai strălucitor ne poate oferi o lumină mai strălucitoare, tot așa și schimbarea gestionării timpului ne poate permite să realizăm mult mai mult în viața noastră.

Stabiliți obiective legate de timp

Primul pas în gestionarea bună a timpului este stabilirea obiectivelor - ceea ce doriți să realizați în timpul alocat. Din păcate, mulți oameni sunt mai degrabă orientați spre acțiune decât pe obiectiv. Ei se gândesc doar la acțiunile imediate care trebuie întreprinse, mai degrabă decât la rezultatele care sunt căutate. Un obiectiv legat de timp este unul care leagă importanța a ceea ce trebuie realizat cu programul de lucru corespunzător.

Odată ce aceste obiective sunt clar enunțate, planificați-vă timpul astfel încât să puteți acorda prioritate celor mai importante chestiuni, cele care vă vor ajuta să vă îndepliniți obiectivele. Ori de câte ori există un conflict privind ceea ce trebuie să faceți mai întâi, cu excepția cazului în care urgența situației necesită o acțiune imediată, activitatea care duce la îndeplinirea obiectivelor dvs. ar trebui să fie maximă.

pnonty.

Stabiliți prioritățile și respectați-le

Charles Schwab, bărbatul pe care Andrew Carnegie l-a ales pentru a conduce Carnegie Steel și care a fost ales să conducă noua Bethlehem Steel Company, îi plăcea să povestească cum a învățat să gestioneze timpul.

A consultat-o pe Ivy Lee, unul dintre consultanții de pionier în management . Unii dintre clienții săi celebri au fost JP Morgan, John D. Rockefeller, DuPont și multe corporații uriașe. Schwab i-a spus: "Nu mă descurc acum atât de bine pe cât știu cum. Ceea ce avem nevoie aici nu este *să cunoaștem mai mult* , ci mai mult *să facem*. Dacă ne puteți oferi ceva care să ne ajute să facem lucrurile pe care știm deja că ar trebui să le facem, voi asculta cu plăcere și vă voi plăti

orice veți cere."

— Bine, spuse Lee. „Pot să-ți ofer ceva chiar acum, care să-ți mărească *acțiunea* și *să faci* cel puțin 50 de procente.” Lee i-a cerut lui Schwab să scrie cele mai importante șase sarcini pe care trebuia să le facă a doua zi și apoi să le numere în ordinea importanței. Apoi a spus: „Când veniți mâine dimineață, uitați-vă la articolul numărul

unu și începeți să lucrați la el și nu începeți niciun alt articol până când nu îl finalizați. Apoi faceți același lucru cu elementul doi, apoi cu articolul trei și așa mai departe până când veți termina timpul. Nu vă îngrijorați dacă terminați doar două sau trei sau chiar dacă terminați doar un articol. Veți lucra la cele mai importante minute. În ziua următoare, enumerați elementele pe care nu le-ați terminat și adăugați-le din nou în ordine de prioritate. Este posibil să descoperiți că unele elemente noi din lista din ziua anterioară nu au fost completate, iar dacă acestea continuă să apară, înseamnă că acestea nu ar trebui să fie suficient de importante.

"Dacă după câteva zile, descoperi că dacă nu poți termina toate articolele prin această metodă, nici cu altă metodă nu ai putea avea și fără un fel de sistem probabil nici nu te-ai fi hotărât care sunt cele mai importante. După ce te-ai convins de valoarea acestui sistem, pune toți membrii personalului să folosească același sistem. Încearcă-l atâta timp cât vrei și apoi crezi că a meritat."

Întregul interviu a durat douăzeci și cinci de minute. În două săptămâni, Schwab ia trimis lui Lee un cec de 25.000 de dolari — o mie de dolari pe minut. Schwab le spunea adesea oamenilor că această lecție era cea mai profitabilă pe care o învățase vreodată. A funcționat? În cinci ani, Schwab și-a transformat noua companie, Bethlehem Steel, în cel mai mare producător independent de oțel din lume, făcând din Schwab o avere de peste o sută de milioane de dolari.

1

Faceți o listă principală și ■ Urmați-o

Urmați sfatul lui Ivy Lee: stabiliți prioritățile și respectați-le. Acesta este

ingredientul esențial al gestionării eficiente a timpului. Folosiți liste. Începeți prin a scrie o listă principală pe care să puneți tot ce

doriți să faceți. Enumeră-le pe măsură ce vin la tine. Importanța nu este luată în considerare. În loc să folosiți hârtii libere, păstrați un caiet în care puteți nota fiecare element pe care doriți să îl realizați.

Revizuiți lista principală zilnic. Împărțiți proiectele mari în componente gestionabile. Stabiliți prioritățile. Ce elemente ar trebui făcute astăzi; care poate fi amânat; care poate fi delegat. Elaborați o listă zilnică pentru ceea ce intenționați să faceți astăzi și liste tentative pentru restul săptămânii. Pune pe calendar elementele care sunt amânate pentru perioade ulterioare.

Evaluează listele zilnice în ceea ce privește importanța atingerii obiectivelor tale. Programați timp pentru efectuarea elementelor de pe listă luând în considerare urgența problemei, precum și modul în care aceasta se va plăti în termeni de valoare pentru obiectivele dvs.

Urmând conștiincios această procedură, îți vei condiționa subconștientul să abordeze activitățile tale zilnice într-o manieră orientată spre timp. x

Cunoaște-ți nivelurile de energie

Fiecare persoană are niveluri de energie care variază pe parcursul zilei. Determină-ți perioadele de înaltă energie. Unii oameni lucrează mai bine dimineața ; altele mai târziu în cursul zilei. Unii oameni lucrează mai bine imediat după ce mănâncă ; alții sunt letargici timp de o oră după prânz. Programați sarcini dificile și complexe pentru perioade de mare energie.

Păstrați un jurnal de timp

Știi cum îți petreci timpul? Majoritatea oamenilor au doar un concept vag despre unde trece timpul. Am pus această întrebare nenumărate persoane. Unii nu s-au

gândit prea mult la asta, dar aveau o abilitate înnăscută uimitoare de a-și folosi timpul eficient. Pe de altă parte, unii creaseră jurnale de timp pentru a înregistra modul în care își petreceau orele de lucru.

Puteți pune la îndoială capacitatea unei persoane ocupate de a-și face timp pentru a ține un jurnal de timp. Da, este plictisitor și uneori poți fi atât de

implicat într-o activitate încât nu este nici fezabil, nici potrivit să te oprești și să introduci articole într-un jurnal. În mod realist, într-o astfel de situație, trebuie să faceți tot posibilul pentru a vă urmări progresul în program, dar dacă nu înregistrați un segment în jurnal, scrieți-l cât mai curând posibil.

Păstrarea unui jurnal de timp nu este ceva ce trebuie să faci pentru totdeauna. Ar trebui să se facă timp de cel puțin trei sau patru zile în fiecare săptămână timp de aproximativ două până la trei săptămâni pentru a obține o eșantionare bună a modului în care îți petreci timpul. Apoi puteți studia foile și puteți analiza exact unde se duce cea mai mare parte a timpului.

Odată ce înveți în ce domenii este pierdut timpul tău, poți lua măsuri pentru a le corecta. Unele sunt ușor de corectat; altele sunt mai complexe.

Ciume care îți fură timpul

Ai plănuit o zi întreagă de muncă. Ai avut totul bine programat. Acum ziua s-a încheiat și doar o fracțiune din ceea ce ați plănuit să realizați a fost realizată. Unde a trecut timpul?

Cel mai probabil, ați abordat proiectele de pe lista dvs. principală cu intenția deplină de a le finaliza, dar de îndată ce ați început, ați fost lovit de una sau mai multe dintre urgiile care ne fură timpul. Există zeci de tâlhari de timp. Revizuiți-vă jurnalul de timp și veți vedea care sunt cei mai obișnuiți hoți de timp care vă afectează și ce putem face pentru a le minimiza efectele.

Întreruperi de la subordonați

Probabil că cele mai frecvente întreruperi sunt de la subordonații proprii care au probleme despre care cred că necesită atenția ta imediată. Cel mai probabil sunt unele persoane care te întrerup mai des decât altele. Îți aduc fiecare mică problemă, mai degrabă decât să încerce să găsească singuri soluții. O modalitate de a identifica cine sunt acești oameni este de a ține o evidență a acestor întreruperi. Notați numele persoanei, tipul de problemă sau întrebare și

cât a durat să-l rezolvi. Revizuiind periodic această înregistrare , veți vedea cine vă ia timp și ce probleme vă aduc.

Uneori problemele pe care ți le aduc sunt importante și sunt necesare sfaturile, opinia sau ordinele dumneavoastră pentru ca aceștia să continue munca. Dar, de cele mai multe ori, îți aduc chestiuni de care ar trebui să se ocupe cu adevărat singuri.

Jack Welch, genialul CEO al General Electric, a raportat că subalternii i-au adus probleme pe care el credea că ar fi trebuit să le rezolve singuri. El a răspuns întrebându-i: „Ce credeți că ar trebui făcut?” Aruncându-le problema înapoi, i-a forțat să se gândească mai mult la ea. După un timp, membrii personalului său au încetat să vină la el, cu excepția cazului în care decizia lui personală era absolut necesară. Urmați practica lui Welch. Spuneți-le membrilor personalului că, dacă vă aduc o problemă, ar trebui să vă aducă și cel puțin o sugestie cu privire la modul în care ar putea fi rezolvată. În acest fel, ei vor trebui să se gândească la asta mai amănunțit și vor rezolva adesea problema fără să te întrerupă. Și dacă trebuie să vorbească cu tine, timpul pe care îl vor lua va fi mult mai scurt.

CEO-ul unei companii din Fortune 500 mi-a spus că a devenit atât de enervat de întreruperile constante din partea personalului său cu probleme și întrebări, i-a înștiințat că, dacă situația nu este atât de urgentă încât întârzierea să provoace pagube ireparabile, ar trebui să își țină întrebările până la ora cinci. În fiecare zi la acea oră își deschidea ușa pentru a se ocupa de aceste chestiuni. Nu a durat mult până când oamenii lui au început să încerce să-și rezolve propriile probleme, mai degrabă decât să aștepte până la sfârșitul zilei.

Telefonul

1

,

Stai la biroul tau profund absorbit de munca ta si suna telefonul. Este un coleg cu o întrebare de afaceri. Dar oare acest coleg trece direct la treabă? Nu de obicei. El sau ea vor vorbi despre vreme, activitățile sale de weekend, vacanța ei

planuri, înainte de a începe discuția de afaceri. Timpul petrecut la majoritatea apelurilor de afaceri ar putea fi scurtat semnificativ dacă apelanții s-ar concentra doar pe afacerea în cauză. Cu toate acestea, eliminarea tuturor discuțiilor personale ar putea avea și efecte negative. O mică conversație socială netezește relațiile dintre oameni și ajută la dezvoltarea unui mediu de lucru mai plăcut, rezultând mai multă cooperare și lucru în echipă.

Păstrați aspectul social al conversației la minimum. Dacă cealaltă persoană persistă în discuții îndelungate fără legătură, spuneți politicos: „Mi-ar plăcea să aud mai multe despre acea petrecere, dar am o grămadă de hârtii la care trebuie să ajung imediat”, apoi treceți la aspectul de afaceri al conversației.

Păstrați apelurile scurte. Planificați apelul înainte de a ridica telefonul. Enumerați punctele cheie pe care doriți să le acoperiți și bifați-le pe măsură ce ajungeți la ele. Un director de afaceri ocupat începe, de obicei, conversația cu un comentariu că are la dispoziție doar cinci sau zece minute înainte de a pleca la o întâlnire și îi cere celeilalte părți să păstreze apelul scurt. Dacă este cazul, trimiteți e-mailuri în loc să sunați.

Vizitatori

Dacă lucrați într-un birou aglomerat, este posibil ca alți membri ai personalului să vină să discute cu dvs. De cele mai multe ori acestea sunt chestiuni legate de afaceri, dar adesea sunt doar vizite sociale. Asemenea vizite sunt frumoase, deoarece pot rupe monotonia zilei de lucru și, uneori, pot ajuta la dezvoltarea unor relații mai strânse cu alți membri ai personalului, dar pot consuma mult timp.

Încercați să mențineți vizitele sociale la minimum. Dacă un coleg se obișnuiește să vă viziteze doar pentru a discuta, încheiați vizita cât mai repede posibil.

Dacă o persoană neinvitată vă sună, de exemplu un reprezentant de vânzări, întâlniți-vă în hol în loc de birou. Nu-l invitați în biroul dvs. decât dacă sunteți cu adevărat interesat de produs sau

serviciu. Întâlnirile din hol se pot încheia în câteva minute. Odată înăuntru, poate dura mult mai mult pentru a scăpa de reprezentantul de vânzări. O altă sugestie este să stai în picioare când vorbești cu vizitatorii care vin în biroul tău. Invitați-i să se așeze doar dacă doriți ca ei să rămână.

O altă modalitate de a minimiza întreruperile este să aloci o oră în fiecare dimineață drept „timp de confidențialitate”. Pune un semn „Nu deranja” pe ușa ta. Setează mesageria vocală pentru a prelua toate apelurile. Anunțați personalul că ora respectivă este privată și, dacă nu există o urgență reală, nu trebuie să fiți deranjat. Asigură-te că șeful tău știe și aprobă, astfel încât el sau ea să nu pătrundă în timpul tău privat. Vei fi uimit de cât de multe poți realiza în acea oră.

Rezervă-ți puțin timp pentru tine

Toți avem. trăiește în afara locurilor de muncă. Avem nevoie de timp pentru familie, pentru activitățile noastre fără muncă și pentru noi înșine. Nu lăsa slujba să te copleșească.

Jeff Weinstein din Santa Monica, California, a creat Counter , un lanț de fast-food de succes, în care clienții își pot construi hamburgerii la comandă. Pe măsură ce lanțul creștea, el lucra 24/7, fără timp pentru el și familia lui. A încercat să-și stabilească un orar și să-și bugeteze timpul. A încercat să nu aducă de lucru acasă. A încercat să realizeze totul, dar nimic nu a funcționat, până când în cele din urmă și- a dat seama. Și-a dat seama că, dacă ar putea construi burgeri la comandă, și-ar putea construi și timpul la comandă.

Trucul, spune el, este să fii fluid, să treci fără probleme dintr-un domeniu al vieții în altul. Programul lui include să-și înceapă ziua făcând ceva pentru el însuși. El merge la sală înainte de muncă. El ajunge la serviciu mai târziu, dar într-o dispoziție mai bună, tratând mai bine colegii , făcându-i mai productivi.

Realizează mai multe și are mai mult timp să se distreze alături de familia lui.

O modalitate de a acumula mai mult timp pentru tine este de a delega mai mult din munca pe care o faci de obicei altora. Analizați-vă volumul de muncă. Tu

vei descoperi că deseori faci o muncă pe care subordonații sunt pe deplin capabili să o facă. Chiar dacă s-ar putea să vă bucure cu adevărat de acea fază a muncii, este mult mai eficient să-i lăsați pe alții să o facă. Consultați Capitolul 11 pentru sugestii despre cum să delegați eficient.

Nu-ți fie frică să spui nu

Una dintre plângerile cel mai des auzite este că oamenii se simt suprasolicitați. „Sunt încărcat acum – iar șeful îmi oferă un alt proiect. Ce pot face?” Nu trebuie să accepți fiecare ca semn. Destul de des, șeful poate să nu fie conștient de toate lucrurile la care lucrați. Vorbește. Nu vă supărați și nu vă pierdeți cumpătul. Într-o manieră calmă, explicați exact la ce lucrați și cereți-i șefului să vă ajute să determinați prioritățile fiecărei sarcini. Șeful vă poate sugera să încetați să lucrați la chestiuni mai puțin importante sau poate alege să acordeți noua misiune altcuiva.

Nu numai șeful tău îți poate cere să faci lucruri pe care ești prea ocupat să le faci. Este posibil să vi se solicite ajutor de către un coleg. Vi se poate cere să faceți parte dintr-un comitet de către o organizație comunitară în care sunteți membru. Înainte de a accepta sau a respinge astfel de solicitări, gândiți-vă cu atenție la timpul necesar. Dacă ești cu adevărat prea ocupat cu chestiuni cu prioritate mai mare, refuză politicos.

Fii răbdător

Gestionarea timpului nu înseamnă că lucrurile trebuie realizate în grabă. Multe realizări reale sunt rezultatul unor eforturi îndelungate și

răbdătoare. La prea multe persoane le lipsește răbdarea. Totul nu poate fi realizat imediat. „Abia aștept” este caracteristic secolului și este scris pe orice; despre comerț, despre școli, despre societate, despre biserici.

SUMA ȘI SUBSTANȚA

- . Faceți o listă principală în ordinea priorităților și respectați-o.
- . Programați o oră de timp privat în fiecare zi - timp fără întreruperi și distrageri. Folosiți acest timp pentru a vă revizui programul și pentru a-l ajusta pentru a se potrivi cu prioritățile actuale.
- . Planifică-ți ziua astfel încât să folosești orele cele mai energice pentru chestiuni grele și acele ore în care nu te afli la nivel de vârf pentru chestiuni mai mici.
- . Delega. Prin delegarea altor elemente de importanță mai mică, vă eliberați să vă ocupați de chestiuni de nivel superior.
- . Învăță să spui nu. Cunoaște-ți limitările de timp și cum să spui nu cu tact când te va ajuta să-ți atingi obiectivele.

Capitolul șaptesprezece

Vând ideile tale

Crește-ți vânzările repetând această afirmație din nou și din nou, „Vânzările mele se îmbunătățesc în fiecare zi; Avansează, progresezi și devin mai bogat în fiecare zi.”

În slujba ta și în alte aspecte ale vieții tale, de multe ori trebuie să convingi oamenii să-ți accepte ideile. Pentru a reuși trebuie să gândești ca un agent de vânzări. Prin studierea și aplicarea tehnicilor folosite de vânzătorii de succes, vă veți îmbunătăți capacitatea de a realiza acest lucru.

Dintre multe elemente care intră în vânzarea științifică, niciunul nu este mai esențial decât cel al persuasiunii. Oamenii de vânzări găsesc adesea mintea unui potențial client absolut opusă cu a lor. Clienții nu doresc marfa, sau cel puțin cred că nu doresc, și sunt hotărâți să nu o cumpere. Ei se pregătesc împotriva oricărei posibilități de persuasiune, de a fi influențați să facă ceea ce au decis să nu facă.

Puțin mai târziu, însă, cumpără cu bucurie articolul, îl plătesc și sunt

siguri că îl doresc cu adevărat. Întreaga lor atitudine a fost schimbată de arta persuasiunii, de a învinge, care a fost tot

făcute prin pași logici succesivi, fiecare dintre care trebuia parcurs în ordine sau ar fi rezultat un eșec.

Poți învăța să fii o persoană persuasivă

Așa cum bărbații și femeile se nasc cu daruri naturale pentru muzică și pentru artă, la fel anumiți bărbați și femei au, într-un grad înalt, calitățile naturale care le permit să-i convingă pe alții de modul lor de a gândi.

Deși este adevărat că unii oameni au mai multe capacități naturale în acest sens decât alții, este, de asemenea, adevărat că majoritatea oamenilor pot, prin formare, să dobândească abilitățile necesare pentru a reuși în persuasiune. În plus, chiar dacă un individ neantrenat are talente naturale în multe domenii, cum ar fi atletism, oratorie sau activități comerciale, oamenii pot fi antrenați să devină egalul individului respectiv.

Nu atribui „norocului” o vânzare pierdută sau o decizie proastă de afaceri. Este adesea cauzată de ignorarea științei vânzării sau managementului. Afacerile sunt ca o știință și aproape orice persoană cinstită, serioasă și hotărâtă poate deveni expert în asta, dacă acea persoană este dispusă să se dedice.

Să ne uităm la singurul loc de muncă în care persuasivitatea este un element major - vânzarea. Chiar dacă nu vinzi un produs sau un serviciu, ci vinzi ideile tale altor oameni, trebuie să te gândești la tine ca un agent de vânzări.

Pentru a afla dacă ai abilitate de persuasiune, trebuie să-ți analizezi talentul. În această chestiune, însă, trebuie avut în vedere că natura umană, mai ales în tinerețe, este plastică și că putem să fim modelați de alții sau ne putem modela pe noi înșine.

Chiar dacă nu ai un talent hotărât pentru vânzare, acesta poate fi dobândit.

Prin pregătirea adecvată în vânzare, ceea ce înseamnă tipul potrivit de citire, observare, ascultare și exersare, vă puteți dezvolta capacitatea și puteți deveni un bun agent de vânzări.

Atrageți atenția celorlalte persoane

Pentru a convinge o altă persoană să-ți cumpere produsul sau serviciul sau să-ți accepte ideile, trebuie mai întâi să-i atragi toată atenția; altfel nimic din ce spui nu va fi ascultat. Este adesea o chestiune dificilă - să atragi atenția cuiva care cel puțin nu este interesat de ceea ce ai de spus și cel mult s-ar putea să ți se sprijine. Dar este absolut necesar, înainte de a putea convinge pe cineva să facă ceea ce vrei, să atragi atenția acelei persoane .

Când ai de-a face cu o persoană cu care lucrezi, îi poți atrage atenția comentând despre ceva despre care știi că va fi de interes pentru el. Nu este necesar să vorbim despre chestiuni triviale sau ex tranne pentru a atrage atenția acelei persoane. O întrebare sau un comentariu direct asupra situației implicate este un prim pas bun.

De exemplu, dacă doriți să convingeți un coleg să facă parte dintr-un comitet pentru a evalua o nouă piesă de echipament, un comentariu despre defectarea frecventă a echipamentului actual ar fi cu siguranță atenționat .

Uneori trebuie să faci pași dramatici pentru a atrage atenția persoanelor care sunt reticente în a accepta ceea ce vinzi. La începutul anilor 1990, Continental Airlines s-a clasat pe ultimul loc în ceea ce privește serviciile pentru clienți printre cele mai mari zece companii aeriene. Birocrația înăbușea totul, de la determinarea culorii creioanelor folosite la biletele de îmbarcare până la modul în care trebuie împăturită un formular. Respectarea acestor reguli, așa cum se specifică în regulamentul – de fapt a existat una – a fost considerată mai importantă decât luarea unor decizii creative. Nu era timp de pierdut. Pentru a

transmite ideea că regulamentul a fost

! Am eliminat pentru totdeauna, CEO-ul Gordon Bethune a dus un grup de angajați în parcare. A aruncat regulamentul într-un tambur de cincizeci de galoane, a stropit-o cu benzină și i-a dat foc. Vestea s-a răspândit... ca un incendiu... iar Continental era pe cale să-și refacă moralul și succesul angajaților. •

Atragerea atenției nu trebuie să fie atât de dramatică. Uneori, a pune o întrebare cheie va face smecheria. Formulând întrebarea într-un mod care sugerează că ați putea avea o soluție la o problemă, sunteți sigur că veți atrage atenția celeilalte părți. Când Darlene D. a vrut să-și vândă șeful pentru instituirea unui program de orar flexibil în departamentul ei, ea l-a abordat pe șeful ei cu această întrebare: „Dave, știu cât de îngrijorată ești de productivitatea mai scăzută pe care am experimentat-o. Una dintre cauzele acestui lucru este dificultatea noastră în a recruta lucrători de birou buni. Dacă ar exista o modalitate de a atrage mai mulți oameni, ai vrea să știi despre asta?” Singurul răspuns pe care l-a putut da Dave a fost „Da”. Acum a avut atenția lui și a putut să-și prezinte argumentele pentru a lua în considerare sugestiile ei.

Un alt mod de a atrage atenția este să fii creativ. Fiul Natalie Car , șeful departamentului de îmbrăcăminte pentru femei pentru TravelSmith, o afacere de echipamente de călătorie, a atras atenția șefului ei raportând: „Întrebați orice femeie care crede ea că este singurul articol esențial din dulapul fiecărei femei. Cel mai probabil va spune: „O rochie neagră”. " Scott Sklar, co-CEO al TravelSmith, nu credea că rochiile îi aparțin în catalogul său . Carlson a petrecut weekend-uri lungi la Paris - soțul ei a lucrat acolo - și știa că avea dreptate, așa că a plecat la vânătoria rochiei de tricot neagră perfectă, care să-și facă *să* se simtă ca să se simtă ca să se simtă ca să se simtă ca să se simtă ca să fie neagră rochie de călătorie și a demonstrat că a rezolvat problema în mod clar Sklar a ascultat și a fost convinsă .

Trezește Dorința

Odată ce ați câștigat atenția, următorul pas este să determinați persoana să fie

foarte interesată de propunerea dvs. Trebuie să trezești dorința de a îmbrățișa
ideea pe care o propui. Odată ce acest lucru este realizat,

acceptarea este aproape sigură. Pentru a face acest lucru, trebuie să apelați la emoții - mai degrabă la inimă decât la cap.

Nu vei trezi niciodată dorința unei persoane vorbind despre ceea ce îți dorești. În primul rând, trebuie să explorezi ce dorește cealaltă persoană cu adevărat. Ce este important pentru acea persoană? Ce îl excită pe el sau pe ea? Pentru a face acest lucru, trebuie să ascultați cu adevărat ce spune acea persoană ca răspuns la întrebările dvs. Ascultă cu atenție. Fii pregătit să captezi subtilitățile care te pot conduce la interesul real al acelei persoane. Apoi, adaptându-ți comentariile pentru a se potrivi cu dorințele acelei persoane, ești pe cale de a câștiga punctul tău.

Vorbeam recent cu niște prieteni despre ascensiunea rapidă a unui tânăr vânzător care a surprins pe toți cei care l-au cunoscut. Unul dintre prietenii mei a spus că întregul secret era puterea lui minunată de a convinge oamenii să se răzgândească, de a face un prospect să vadă lucrurile din punctul lui de vedere. El a spus că nu a mai întâlnit niciodată o altă persoană care a avut un succes atât de remarcabil în a-și schimba părerea asupra modului său de a gândi. „Și aceasta”, a adăugat el, „este esența, chintesența, dacă vreți, a vânzării – puterea de a face pe altul să vadă lucrurile așa cum le vedem noi”.

Cum a făcut asta? A căutat și a găsit ceea ce era în centrul perspectivei sale. Care a fost singurul lucru care ar afecta cu adevărat gândirea acelui prospect? Ascultând cu atenție, observând expresiile faciale și limbajul corpului, el a vizat factorul cheie. „De cele mai multe ori”, mi-a spus el, „a fost un factor mai degrabă emoțional decât practic”.

, Cei mai buni și de succes profesori nu sunt întotdeauna cei mai învățați, ci cei care pun mâna pe inimile elevilor lor, cei care posedă

bunătate, interes personal și simpatie, calități care, în afară de bursă, fac cei mai buni profesori. Aceste aceleași calități ne oferă tuturor ingredientele de bază pentru a fi oameni persuasivi.

În timp ce educația și inteligența sunt indispensabile, nu este atât inteligența, cât calitățile calde ale inimii umane care fac o persoană populară și de succes.

Fii sincer

Unii oameni au un fel de putere hipnotică care trece drept persuasiune și le permite să obțină ceea ce își doresc de la început, dar nu se bazează pe onestitate și, pe termen lung, dăunează serios afacerii. Un exemplu în acest sens este reprezentantul de vânzări magnetic, fascinant, care va aduce adesea comenzi mai mari decât alți reprezentanți de vânzări, dar în cele din urmă va pierde clienți și va răni reputația companiei. Mai bine este cel care nu vinde la fel de mult de la început, dar își va face mult mai mulți prieteni și va păstra clienții, pentru că el sau ea urmăresc interesul lor și încearcă să le vândă doar ceea ce este în avantajul lor să cumpere. Studiindu-le nevoile și câștigându-le încrederea și bunăvoința, acest reprezentant de vânzări stabilește o relație profitabilă pe termen lung. Capacitatea de a-i face pe alții să gândească la fel ca tine este o putere extraordinară și poartă o mare responsabilitate. Dacă nu este folosit cu amabilitate și onestitate, se va dovedi un bumerang și se va răni cel mai mult pe cel care îl folosește. Astfel de oameni vor deveni în curând cunoscuți ca „legatori de vrăji” și vor opri oamenii.

Astăzi este vorba despre fapte reci, curată, dreaptă de pe umăr, pe care o doresc majoritatea oamenilor. Totuși, oamenii cu puteri de persuasiune pot prezenta aceste fapte în așa fel încât perspectiva va fi făcută să simtă că prezentatorul este un prieten și acționează în întregime în interesul prospectului. Nimănui nu îi place ideea de a fi „gestionat” și oricât de mult iubește celălalt lingușirea, motivele tale vor fi puse sub semnul întrebării dacă o încerci.

Cu toate acestea, laudele foarte tactice și sincere vă vor ajuta considerabil cauza. Amintiți-vă că persoana cu care aveți de-a face va fi mereu în gardă împotriva oricărui fel de înșelăciune și va căuta dovezi de nesinceritate. Nimeni

nu vrea să fie păcălit sau amânat să se predea. Mai presus de toate, amintiți-vă că nu există un substitut pentru sinceritate în niciun domeniu.

Luați în considerare interesele celeilalte persoane

Nu există nimic care să ia locul în viața noastră de transparență absolută, simplitate, onestitate și bunătate. Regula de aur este . singura regulă de conduită care va aduce un adevărat succes în orice afacere.

Când ai îndoieli cu privire la modul în care actele tale îl vor afecta pe altul, pune-ți întrebarea: „**Mi -ar** plăcea ca altcineva să-mi facă asta?”

Nathan Straus, un coproprietar timpuriu al magazinului Macy's și renumit filantrop, când a fost întrebat ce a contribuit cel mai mult la succesul carierei sale remarcabile, a răspuns: „Întotdeauna am căutat persoana de la celălalt capăt al târgului”. El a spus că, dacă a obținut un târg prost el însuși, ar putea suporta asta, chiar dacă pierderile lui erau grele, dar nu și-ar putea permite niciodată ca persoana care a avut de-a face cu el să obțină o afacere proastă. Privind întotdeauna tranzacția din punctul de vedere al celorlalte părți implicate, Straus a pus accent pe ceea ce celelalte părți au perceput că este interesul lor cel mai bun.

Măsurați cealaltă persoană

Un pas important în a deveni o persoană persuasivă este să faci un studiu al puterii de penetrare, al capacității de citire a caracterului. Faceți-vă afacerea să studiați oamenii și motivele care îi determină.

Experiența în citirea naturii umane este un instrument la fel de valoros în persuasiune precum expertiza în litigii este pentru un avocat, sau cum este priceperea în diagnosticare pentru un medic. Oamenii care pot să citească natura umană, care îi pot „dimensiona” rapid pe alții, care pot ajunge la o estimare exactă a caracterului, indiferent de vocația sau

profesia lor, au un mare avantaj față de ceilalți. •

Abilitatea de a privi profund în natura altora este o calitate cultivabilă și avem o oportunitate grozavă de a studia acest lucru atunci când avem de-a face cu o mulțime de oameni. Este o educație în sine de a forma obiceiul de a măsura, cântări, estima diferite persoane

ne întâlnim, pentru că în acest fel ne îmbunătățim propriile puteri de observare , ne ascuțim facultățile perceptive, ne îmbunătățim judecata .

Bărbații și femeile de succes atribuie avansarea în carieră acestei înțelegeri a mentalității și motivației celorlalți. Le-a permis să trateze mai eficient cu șefii lor, subordonații , colegii, clienții, vânzătorii și publicul.

Nu există două mentalități exact la fel și trebuie să le abordezi pe fiecare pe calea celei mai mici rezistențe. Aflați interesele personale ale celeilalte persoane. Dacă o persoană este pasionată de muzică sau înnebunește de golf sau este un cunoscător al artei, acest lucru vă poate oferi un indiciu cu privire la linia corectă de abordare. '

Oamenii de vânzări de top se obișnuiesc să descopere cu atenție interesele, hobby-urile și preocupările speciale ale potențialilor potențiali, cum ar fi echipele sportive favorite, vârstele copiilor lor și detalii similare, și integrează constatările lor în prezentările lor de vânzări. Acest lucru funcționează la fel de bine atunci când aveți de-a face cu acei oameni din organizație cu care trebuie să dezvoltați relații bune pentru a urca pe scara carierei.

Nu te grăbi să judeci și nu te hotărăști prea repede în a dimensiona oamenii. Țineți decizia în susținere până când citiți hieroglifile de caractere scrise pe față și pe persoană și în felul lor, pentru că toate acestea sunt semnificative și fiecare înseamnă ceva. Cu alte cuvinte, citiți toate semnele de ureche sau etichetele caracterelor unei persoane , obțineți toate dovezile pe care le puteți în loc să acționați după prima impresie rapidă, pentru că multe depind de acuratețea raționamentului dumneavoastră. Recitiți discuția despre limbajul corpului din capitolul 14.

Fața este un buletin; este un program al spectacolului care se desfășoară în interior, iar lucrul important este să înveți să-l citești rapid și precis. Expresiile

faciale, atitudinea, maniera, limbajul, privirea în ochi sunt litere ale alfabetului caracterelor care descriu personalitatea unui individ.

Tot ceea ce este natural, spontan, nepremeditat, este în dicativ al anumitor calități pe care le posedă o persoană; iar dacă acea persoană se îmbracă sau se pozează, poți să străpungi masca prefăcătorii și să o scazi.

Aflați despre viețile lor

Este mai ușor să convingi oamenii pe care îi cunoști să te însoțească decât să convingi un străin. Una dintre cheile persuasiunii este să subliniezi cum ceea ce vrei să faci cineva va fi de valoare pentru acea persoană. Cu străini , cum ar fi potențialii de vânzări , nu este întotdeauna ușor să înveți ce este important pentru ei. Dar cu oamenii cu care lucrezi sau cu care îi cunoști bine, ar trebui să le cunoști deja sentimentele , dorințele și atitudinile.

Rețineți că oamenii sunt diferiți și ceea ce convinge o persoană poate să nu aibă nicio influență asupra alteia. Cunoaște-ți angajații, colegii, oamenii din afara departamentului și companiei cu care ai de-a face ca ființe umane individuale. Fiecare dintre oamenii cu care lucrezi are o viață în afara jobului, care este de obicei mai importantă pentru acea persoană decât jobul în sine. Vorbind cu colegii tăi despre lucrurile care îi preocupă cu adevărat în afara locului de muncă, le anunți că ești interesat de ei ca oameni, nu doar lucrători.

Să vorbești cu ei este doar începutul. Nu este necesar să te uiți în viața lor privată, dar ascultându-i – empatizând cu ei, observându-le reacțiile – poți afla multe despre cum se simt, cum sunt cu adevărat și ce îi motivează.

Diplomația și tactul duc la persuasiune eficientă

Tactul este unul dintre cele mai mari ajutoare pentru succesul în viață. Mulți directori de afaceri proeminenți spun că tactul se află în fruntea listei în rețeta lor de succes, celelalte trei lucruri fiind personalitatea, entuziasmul și cunoștințele în afaceri.

Tact îți permite să treci de santinelele, porțile și gratii, să obții o intrare

în sanctul în care persoana lipsită de tact nu intră niciodată. Tact obține o audiere în care geniul nu poate; se admite atunci când talentul este refuzat; este ascultat atunci când abilitatea fără tact nu poate obține o audiere.

Alex a fost un inginer genial. Expertiza lui în informatică a fost de neegalat. Deși prezentările sale către conducere au fost impecabile din punct de vedere tehnic, el și-a antagonizat ascultătorii cu aroganța sa . După cum a comentat un manager: „Când îmi răspunde la întrebări , mă face să mă simt prost că le-am întrebat”. Când a fost criticat pentru lipsa lui de tact, a răspuns: „Păcat, sunt prea dense ca să mă înțeleagă”.

După ce a fost trecut de mai multe ori pentru promovare, Alex a fost convins să vadă un antrenor executiv. I-au trebuit săptămâni pentru ca Alex să-și depășească tendința de a-și împinge ideile asupra altora, mai degrabă decât să le vândă. Prin exerciții și meditații, el a reușit să-și antreneze subconștientul să accepte că numai cunoștințele sale superioare nu au fost suficiente pentru a-i câștiga avansarea în cariera pe care o dorea. Acest lucru a dus la acceptarea punctelor slabe ale altor oameni și în căutarea punctelor forte ale acestora în loc să bată joc de limitările lor . De-a lungul timpului, Alex și-a schimbat abordarea în relațiile interpersonale și a făcut prezentări cu mai mult tact și ținând cont de sentimentele celorlalți, ceea ce a dus la atingerea obiectivelor sale de carieră.

Depășirea obiecțiilor și închiderea vânzării

Când vă prezentați ideile altora, este posibil să existe unele aspecte ale conceptelor dvs. de care aceștia pot face excepție. Privește asta ca pe o provocare, nu ca pe o problemă. Vânzătorilor le plac obiecțiile . Îi ajută să determine ce vrea cu adevărat prospectul și le permite să facă față acestui lucru

și să-și mărească șansele de a face vânzare. Oamenii de vânzări buni anticipează ce obiecții sunt susceptibile de a fi prezentate și sunt pregătiți să le contracareze. Ar trebui să faci la fel.

Dacă vrei să-i convingi pe alții să accepte un concept, studiază toate aspectele negative care pot fi aduse în discuție de alții și fii pregătit să le respingi sau, dacă sunt valide, să arăți cum avantajele conceptului tău depășesc dezavantajele. Pregătiți fapte și cifre pentru a vă fundamenta poziția, dar gândiți-vă și la aspectele tangibile și faceți apel la emoțiile altora. Așa cum încheierea – acceptarea finală – este punctul culminant al vânzării pentru un reprezentant de vânzări, acceptarea a ceea ce ați căutat să-i convingeți pe alții este rezultatul pe care îl urmăriți.

Odată ce ați rezolvat toate obiecțiile, sunteți gata să finalizați. Înainte de a face acest ultim pas, oferă-ți o scurtă discuție motivațională: „Știu că aceasta este o idee bună și că va fi de mare valoare pentru organizație. Sunt pregătit să fac tot ce pot pentru a-mi convinge șeful să o accepte”. Acest lucru vă va activa subconștientul pentru a vă consolida încrederea că veți reuși. Apoi împingeți înainte cu pasul de închidere. .

- Una dintre cele mai eficiente abordări de a vinde o idee unei alte persoane este de a cere acelei persoane să participe la evaluarea conceptului. Împărțiți o lucrare în două coloane / Capați una „Negative” și cealaltă „Pozitive”. Enumerați imediat obiecțiile majore care au fost aduse în discuție în coloana „negativ” și scrieți argumentele contrare în coloana „pozitiv”. Adăugați la coloana „pozitiv” toate beneficiile suplimentare care au fost discutate. Dacă ți-ai făcut temele, ar trebui să ai mult mai multe aspecte pozitive decât negative. Apoi afirmați: „Să ne uităm la unele dintre motivele care vă pot face să ezitați să acceptați această idee și să le cântăriți față de motivele în favoarea de a merge mai departe. În opinia dvs., care cântărește mai mult?” Răspunsul trebuie să fie pe partea pozitivă.

După ce ați obținut acordul că conceptul dvs. este viabil, spuneți: „În măsura în care sunteți de acord că aceasta este o idee bună, aş dori să discut următorul pas în implementarea acesteia”.

Dacă conceptul trebuie vândut şefului şefului dvs. sau altor directori

înainte de a putea fi adoptat, sugerați că veți fi bucuros să asistați la prezentarea respectivă.

Pregătind cu atenție și urmând abordările folosite de agenții de vânzări de succes, puteți prezenta și vinde ideile dvs. altora și puteți obține marea satisfacție de a vă vedea conceptele acceptate și realizate.

SUMA SI SUBSTANTA

- . În jobul tău și în alte aspecte ale vieții tale, de multe ori trebuie să-i convingi pe oameni să-ți accepte ideile. Pentru a reuși trebuie să gândești ca un agent de vânzări.
- . Pentru a convinge o altă persoană să-ți cumpere produsul sau serviciul sau să-ți accepte ideile, trebuie mai întâi să atragi toată atenția acelei persoane; altfel nimic din ce spui nu va fi ascultat.
- . Trebuie să trezești dorința de a poseda lucrul pe care îl ai de vânzare, sau de a îmbrățișa ideea pe care o propui. Odată ce acest lucru este realizat, acceptarea este aproape sigură. Pentru a face acest lucru, trebuie să apelezi la emoții - mai degrabă la inimă decât la cap.
- . Indiferent cât de inteligent sau de competent ai fi, avansarea în carieră depinde de dezvoltarea unor relații bune cu alți oameni - șefii tăi, colegii tăi, subalternii tăi, clienții tăi și alții cu care trebuie să interacționezi.
- . Rețineți că oamenii sunt diferiți și ceea ce îl convinge pe unul poate să nu

aibă nicio influență asupra celuilalt. Ajunge la . cunoaște-ți angajații, colegii, oamenii din afara departamentului și companiei cu care ai de-a face ca ființe umane individuale.

- . Dacă vrei să-i convingi pe alții să accepte un concept, studiază toate aspectele negative care pot fi aduse în discuție de alții și fii pregătit să le respingi sau, dacă sunt valide, să arăți cum sunt avantajele. a conceptului tău depășește dezavantajele.
- . Înainte de a face ultimul pas, oferă-ți o discuție motivațională. Acest lucru vă va activa subconștientul pentru a vă întări încrederea că veți reuși.

Capitolul optsprezece

Avansarea carierei tale

Singura modalitate de a urca este să-ți ții ochii ațintiți pe steaua ta. Vizualizează ceea ce vrei să fii; păstrează-l în minte în mod constant și lucrează pentru el cu toată puterea ta. Lucrul important este să ai întotdeauna un motiv motivator al muncii tale, un obiectiv inspirator în față, ceva mare, ceva măreț la care să aștepți cu nerăbdare, ceva care să-ți stimuleze ambiția, care să-ți satisfacă aspirația.

Vrei să fii mai mare decât ești? Vrei să fii mai măreț sau mai nobil? Atunci trebuie să fii dispus să renunți la frică, ranchiuni, supărări și auto-condamnare. Trebuie să dai pentru a primi. Trebuie să renunți la gândirea negativă pentru a practica gândirea constructivă. Trebuie să iubești persoana care vrei să fii. Trebuie să renunți la persoana care ești acum. Trebuie să fii dispus să renunți la vechiul, pentru a putea experimenta noul.

Te poți îndrăgosti de muzică, te poți îndrăgosti de artă și te poți îndrăgosti de lege. Puteți să vă așezați și să discutați sănătatea, fericirea, liniștea sufletească, abundența, securitatea, acțiunea corectă, armonia,

inspirația și îndrumarea. Poți contempla o carieră care nu numai că îți va oferi o recompensă financiară, dar și bucuria și satisfacția de a face ceva ce îți place și ceva care merită. Puteți să vă opriți asupra acestor lucruri, să le acordați atenția, devotamentul, loialitatea. Și tu poți deveni încântat, fascinat, absorbit și absorbit; iar legea de

subconștientul tău va răspunde. Așa cum gândești în inima sau subconștientul tău , așa ești și tu. Așa vei acționa și așa vei deveni.

Nu este așa cum gândești în capul tău, ci în inima ta, pentru că aceste idei trebuie să fie emoționalizate și simțite. ca adevărat. Orice gând, orice idee asupra căreia te oprești induce și evocă un anumit răspuns emoțional. Când continui să faci asta, acesta se scufundă și îți impregnează subconștientul și devine compulsiv; prin urmare, ești obligat să fii, să faci și să exprimi ceea ce ai meditat.

Dacă ambiția ta nu este complet vie, dacă este spasmodică, dacă tinde să scadă, mai ales sub descurajare, ar trebui să o construiești, să o întărești în toate modurile posibile. De exemplu, dacă sunteți într-o firmă de afaceri, hotărâți-vă să fiți un mare director de afaceri;

pregătiți-vă pentru un parteneriat în firma angajatorului dvs. Aceasta este o ambiție perfect legitimă care a fost realizată de mulți oameni care au început de la baza scării. Atunci chiar gândul de a vă vedea cândva numele peste ușa unității în care sunteți acum funcționar vă va oferi un obiect extraordinar pentru care să lucrați; și dacă numele tău apare vreodată peste acea ușă anume sau nu, nu contează atât de mult, pentru că vei primi pregătirea, pregătirea pentru altceva la fel de bun sau mai bun . Orice s-ar întâmpla, ambiția și pregătirea pentru parteneriat vor fi cei mai buni dezvoltatori posibili pentru tine.

Larry W. este un om care și-a câștigat un nume și un loc grozav în lumea afacerilor, care a făcut din copilărie o practică de a-și stabili un ritm ambiției prin discuții zilnice sincere cu el însuși, ridicându-se constant, așa cum îi spune el, la cel mai înalt nivel.

Larry este convins că o mare parte din realizările sale se datorează obiceiului său format timpuriu de a se ține neobosit de el însuși, îndemnându-se continuu să facă cel mai mare lucru posibil pentru el. El spune că, dacă nu s-a ținut imediat după ambiția sa, dacă nu și-a îndemnat-o constant și și-a stabilit un ritm, în foarte câteva luni

standardele lui ar scădea, energia lui decalează, idealurile lui s-ar lăsa și întreaga sa viață s-ar deteriora.

Trei pași către succes

Primul pas vital către succes este să afli ceea ce îți place să faci și apoi să îl faci. Dacă nu îți iubești munca, nu te poți considera de succes la ea, chiar dacă restul lumii te salută ca fiind un mare succes. Iubindu-ți munca, ai o dorință profundă de a o desfășura. Dacă ești atras să devii psihiatru, nu este suficient să obții o diplomă și să o agăți de perete. Veți dori să țineți pasul cu domeniul, să participați la convenții și să continuați să studiați mintea și funcționarea ei. Veți vizita alte clinici și veți studia cele mai recente reviste științifice. Cu alte cuvinte, vei lucra pentru a te ține la curent cu cele mai avansate metode de atenuare a suferinței umane, pentru că pui interesele pacienților tăi pe primul loc.

Dar ce se întâmplă dacă, în timp ce citești aceste cuvinte, te trezești cu gândul : „Nu pot face primul pas, pentru că nu știu ce vreau să fac. Cum naiba găsesc un câmp de efort pe care să-l iubesc?” Dacă aceasta este situația ta, roagă-te pentru îndrumare în acest fel:

„Inteligența infinită a minții mele subconștiente îmi dezvăluie adevăratul meu loc în viață.”

Repetăți această frază în liniște, pozitiv și cu dragoste în mintea dvs. mai profundă. Pe măsură ce persisti cu credință și încredere, răspunsul îți va veni ca un sentiment, o bănuială sau o tendință într-o anumită direcție. Va veni la tine clar și în pace și ca o conștientizare interioară tăcută.

Al doilea pas către succes este să te specializezi într-un anumit aspect

ramură de muncă și străduiți-vă să excelați în ea, Să presupunem că alegeți chimia ca profesie. Ar trebui să vă concentrați asupra uneia dintre multe filiale în acest domeniu și acordă tot timpul și atenția ta specialității alese. Entuziasmul tău ar trebui să te facă să vrei să știi tot ce este disponibil despre acest domeniu. Ar trebui să deveniți

interesat de această lucrare și să doriți să o folosiți pentru a servi lumea.

Al treilea pas este cel mai important. Trebuie să fii sigur că lucrul pe care vrei să-l faci nu contribuie doar la propriul tău succes. Dorința ta nu trebuie să fie egoistă. Trebuie să beneficieze omenirea. Calea unui circuit complet trebuie să fie formată. Cu alte cuvinte, ideea ta trebuie să apară cu scopul de a binecuvânta sau de a sluji lumea. Apoi se va întoarce la tine mărit și plin de binecuvântări . Dacă lucrezi doar în folosul tău, nu termini acest circuit esențial. S-ar putea să pari că ai succes, dar scurtcircuitul pe care l-ai generat în viața ta poate duce în timp la limitare sau îmbolnăvire.

Luând în considerare cei trei pași către succes, nu trebuie să uiți niciodată puterea subiacentă a forțelor creative ale minții tale subconștiente. Aceasta este energia din spatele tuturor pașilor din orice plan de succes. Gândul tău este creativ. Gândul fuzionat cu sentimentul devine o credință sau o credință subiectivă.

Folosirea minții subconștiente pentru a merge înainte

Johann Wolfgang von Goethe, marele poet german, și-a folosit imaginația cu înțelepciune atunci când s-a confruntat cu dificultăți și probleme . Potrivit biografiilor lui Goethe, el era obișnuit să umple multe ore în liniște ținând conversații imaginare. Și-ar imagina pe unul dintre prietenii săi stând vizavi de el. Și-a imaginat prietenul dându-i răspunsurile corecte sau adecvate la întrebările sale, însoțite de gesturile sale obișnuite și de calitățile tonale ale vocii. A făcut întreaga scenă imaginară cât mai reală și cât mai vie.

Când Geri P., un tânăr consilier financiar, a citit despre asta, a hotărât să adopte tehnica lui Goethe. A început să poarte conversații imaginare cu un investitor multimilionar pe care îl cunoștea și care o felicitase odată pentru judecata ei înțeleaptă și sănătoasă în recomandarea investițiilor. Ea a dramatizat

această conversație imaginară până când ea o fixase psihologic ca o formă de credință în subconștientul ei.

Vorbirea interioară și imaginația controlată a lui Geri erau cu siguranță de acord cu scopul ei, care era să facă investiții solide pentru clienții ei , să facă bani pentru ei și să-i vadă prosperând financiar din înțeleptul ei sfat. Încă își folosește subconștientul în afacerea ei și are un succes strălucit în domeniul ei.

Luați decizii bune

Probabil cea mai semnificativă caracteristică a oamenilor de succes este capacitatea lor de a lua decizii - prompt și precis - și capacitatea lor de a implementa acele decizii și de a le urma pentru a se asigura că deciziile au ca rezultat soluții satisfăcătoare la problemele implicate.

În mulți ani în care am ascultat bărbați și femei care mă roagă să- i ajut să depășească eșecul, am descoperit că o trăsătură comună pe care o împărtășesc cu toții este abordarea lor neplăcută a luării deciziilor. Când se confruntă cu rezolvarea unei probleme, ei amână și sunt prea precauți. Și odată ce decizia este luată, ei nu o duc până la capăt.

Unul dintre cele mai mari daruri pe care Dumnezeu le-a dăruit oamenilor este puterea de a alege liberă – puterea de a analiza problemele, de a lua decizii cu privire la rezolvarea lor și de a le pune în aplicare.

Tommy **E** s-a confruntat cu o decizie majoră în carieră. Trebuia să decidă dacă își caută sau nu un nou loc de muncă. Deși îi plăcea slujba actuală, nu câștiga suficienți bani și, deoarece afacerea nu mergea bine, erau puține șanse să obțină o mărire de salariu. Un concurent i-a oferit un loc de muncă care ar plăti ceva mai mult decât câștiga el și părea să aibă o bună oportunitate de avansare.

Concurentul dorea un răspuns imediat, dar Tommy l-a convins să aștepte o decizie până vinerea următoare . A fost o ofertă bună și avea nevoie de bani suplimentari. Cu toate acestea, era îngrijorat că mersul la concurent nu era

corect pentru actualul său angajator, care îl instruisese și îl ajutase să dobândească abilitățile pe care le avea în munca sa. S-a rugat pentru ea și apoi l-a îndepărtat din minte, știind că subconștientul lui va lua decizia corectă.

Desigur, miercuri, șeful lui l-a sunat și i-a spus că tocmai au încheiat un contract profitabil și el îl pune la conducere cu un titlu de manager și o creștere bună de salariu.

Tommy era convins că era voia lui Dumnezeu să rămână cu compania lui și că subconștientul l-a împiedicat să accepte cealaltă ofertă imediat pentru a putea primi promoția .

Fii corect cu tine însuși

Lisa F. credea că era pregătită pentru promovare și avansare, totuși îi era supărată supervizorul ei. Simțea că această femeie îi blochează mișcarea în sus. Ea a discutat despre asta cu o prietenă mai în vârstă și mai înțeleaptă, care a explicat că a fost nedreaptă față de ea însăși, așezând această femeie pe un pedestal, făcând-o mai mare decât Infinitul din ea. Această atitudine nu are sens. Presupunând că supraveghetorul era mai mare decât Infinitul, ea a negat puterea Infinitului , care este atotputernic și atotputernic.

Lisa a făcut lucrurile egale afirmând: „Promovarea este a mea; avansarea este a mea; realizarea este a mea prin puterea Infinitului”. În timp, în subconștientul ei, ea a respins ideea că supervizorul ei ar fi de vină pentru eșecul ei de a fi promovat. În schimb, și-a adunat forțele pentru a-și îmbunătăți propria muncă și atitudine, ceea ce a condus în cele din urmă la promovarea pe care și-a dorit-o.

. Ceea ce simți, atragi și ceea ce îți imaginezi, vei fi venit.

Te poți imagina ca un vagabond; vă puteți imagina săriți cu trenurile ca un vagabond. Ține-o tot așa și vei deveni un vagabond. Dar vă puteți imagina și că aveți un succes extraordinar, că ești un mare actor; te poți imagina în fața unui public,

făcându-l să râdă și să plângă, realizând puterea din tine de a aduce frumusețea lui Shakespeare pentru a îmbogăți viața ascultătorilor tăi .

Unii oameni spun că nu pot merge înainte, nu pot fi promovați pentru că lucrează într-un loc în care nu există oportunități de avansare sau unde salariile sunt stabilite după standarde rigide. Toate acestea nu sunt neapărat adevărate. Puteți folosi legile minții pentru a avansa și a merge înainte. Secretul este să iubești ceea ce faci acum; să faci tot ce poți unde ești. Fii cordial, amabil, afable și plin de bunăvoință. Gândește-te în mare și gândește-te la bogății, iar munca ta actuală va fi pur și simplu o piatră de temelie către triumful tău. Fii conștient de adevărata ta valoare și revendică bogății în mintea ta, pentru tine și pentru fiecare persoană pe care o întâlnești în timpul zilei, fie că este șeful tău, un asociat, maestrul, un client sau un prieten - toți cei din jurul tău. Veți simți radiația voastră de bogăție și avansare și, foarte curând, vă va deschide o nouă ușă de oportunitate.

Oamenii se întreabă în mod constant: „Cum pot să merg înainte în viață, să-mi îmbunătățesc situația, să obțin o creștere a salariului, să-mi cumpăr o mașină nouă și o casă nouă și să am toți banii de care am nevoie pentru a face ceea ce trebuie să fac atunci când vreau să o fac?”

Răspunsul la toate aceste întrebări vine prin învățarea să folosești legile proprii tale minți: legea cauzei și efectului, legea creșterii și legea atracției; aceste legi ale minții tale funcționează cu aceeași precizie și exactitate ca și legile fizicii, chimiei și matematicii - și la fel de clar ca legea gravitației.

Deveniți vizibil

Nu te poți baza doar pe șeful tău imediat pentru a-ți asigura avansarea. Josh K.

a fost un bun muncitor. Ken, șeful lui, l-a complimentat adesea pentru munca sa și a comentat adesea că l-ar recomanda pe Josh să fie promovat la locul său de muncă atunci când

se va pensiona. Din păcate, Ken a murit brusc – iar compania a adus un străin care să conducă departamentul. Josh nici măcar nu a fost luat în considerare. De ce? Nimeni de la nivelurile superioare din organizație nu l-a cunoscut pe Josh. Era invizibil. În multe organizații există mulți oameni foarte competenți care, ca Josh, nu vor face niciodată prea multe progrese pentru că nimeni nu știe cine sunt. Pentru a avansa în carieră, trebuie să fii vizibil nu numai șefului tău, ci și altor manageri.

Cinci moduri de a deveni vizibil

Nu este necesar să angajezi un consultant în relații publice pentru a-i face pe alții să știe cât de competent, strălucitor, creativ și capabil ești. Iată cinci pași simpli pe care îi puteți face pentru a vă asigura că alte persoane din organizația dvs. vă cunosc:

1. *Vorbește.* Participați la întâlnirile la care participați. Nu sta doar acolo. Nu vă fie teamă să vă exprimați ideile și să faceți sugestii . Atenție: Pregătiți-vă pentru întâlnire revizuind ordinea de zi și asigurați-vă de faptele dvs. și de ramificațiile oricăror sugestii pe care le faceți.
2. *Ajută-i pe alții oferindu-le informații în domeniile lor.* Valerie P. a făcut o practică de a tăia articole din reviste de specialitate și de a le trimite colegilor sau managerilor despre care știa că vor fi interesați de ele. Ea și-a dezvoltat o reputație de a fi o persoană atentă la interesele altora, iar acesta a fost un factor semnificativ în evoluția ei în - companie.

3. *Voluntar.* Preia sarcini care pot fi evitate de alții. Bill M. s-a oferit voluntar pentru a conduce campania anuală de strângere de fonduri a companiei pentru United Way. În această misiune, el a vizitat fiecare departament din organizație și a devenit

cunoscut de majoritatea managerilor de departament. Câteva luni mai târziu, un manager care își extindea operațiunile i-a oferit lui Bill o poziție provocatoare și remunerativă în noua sa echipă.

4. *Deveniți activ în organizații profesionale.* Darlene A. a lucrat în departamentul de marketing al unei firme de produse de larg consum. În departamentul ei mai erau câțiva specialiști tineri în marketing – toți concureau pentru avansare . Concurenții ei erau toți strălucitori și creativi și, ca și Darlene, absolvenți ai celor mai bune școli. Darlene a trebuit să facă ceva pentru a ieși în evidență.

În calitate de membru al capitolului local al Asociației Americane de Marketing, ea a fost de acord să facă parte din Comitetul de Program . Prima ei sarcină a fost să găsească un vorbitor pentru întâlnirea din aprilie. Alegerea ei - vicepreședintele de marketing al companiei sale. Deși Darlene nu vorbise niciodată cu acest director și era sigură că nici măcar nu știa cine este, ea l-a invitat. El nu numai că a fost de acord, dar i-a spus și că este o onoare să fie invitată. De două ori înainte de întâlnire, sa întâlnit cu Darlene pentru a discuta despre discuție. La întâlnire, Darlene s-a așezat lângă el pe estradă și l-a prezentat. Din acel moment, Darlene a fost vizibilă pentru vicepreședinte și a început să se miște rapid înaintea concurenților săi .

5. *Scrie un articol.* Majoritatea publicațiilor comerciale salută articole de la oameni din domeniu care discută diferite aspecte ale muncii lor. A avea un articol publicat îi oferă autorului vizibilitate—
• nu numai în propria organizație, ci și către alte firme din domeniu.

Având în vedere că avansarea în carieră necesită adesea o schimbare a locului de muncă, acest lucru nu numai că vă adaugă acreditările, ci vă aduce și în atenția managerilor din alte

companii și a recrutorilor executivi. Atenție: înainte de a trimite un articol despre orice aspect al jobului dvs. actual, obțineți întotdeauna permisiunea autorității competente din compania dvs. pentru a evita încălcările informațiilor de proprietate sau complicațiile legale .

Schimbați cursul

Sunt momente în care ești blocat în locul de muncă și pentru a merge înainte este necesar să găsești o nouă poziție fie în firma ta actuală, fie în afara. Poate fi necesar să faceți câțiva pași înapoi pentru a putea merge înainte.

Unii lideri de afaceri nu trebuie să fie forțați să-și schimbe cursul. În mod intuitiv, ei cunosc valoarea de a face acest lucru periodic. Ellen Kullman, un director de top DuPont, a lăsat o slujbă mare și puternică într-o divizie a DuPont pentru a crea o nouă divizie de produse de siguranță pentru companie. Părea un mare pas în jos, din moment ce ea părăsise o poziție de vârf pentru a conduce un start-up fără active și cu doar treizeci de angajați . Jumătate dintre colegii ei de la DuPont au crezut că a făcut ceva greșit pentru a fi retrogradată, iar cealaltă jumătate a crezut că este „doar nebună”. Dar, în ciuda îndoielilor și negativității din jurul ei , știa că a avut dreptate atunci când acea start-up a evoluat într-o afacere de 5,5 miliarde de dolari. Sfatul lui Kullman pentru alții care se confruntă cu rezistență atunci când iau decizii dificile în loc să stagneze: „ Continuați să reinventați ”.

La începutul carierei sale, Liz Smith, care a devenit mai târziu președinte al Avon Products, conducea brandul gigant Jell-O al Kraft

Foods, când a ales să se transfere în schimb la o mică afacere de import din SUA, legată de o nouă achiziție europeană. Ea spune că toată lumea o credea nebună, dar știa că își dorește experiență în vânzări și la nivel global . distribuție și făcând neașteptat și nefiind influențată de critici, a obținut ceea ce avea nevoie.

Succesul înseamnă să ne creștem capacitățile și abilitățile pe toate

liniile și în toate direcțiile, astfel încât să ne eliberăm puterile interioare. Promovarea, banii și contactele pe care le facem sunt imaginile sau asemănările, precum și formele fizice, ale stărilor de spirit care le produc.

Viața este adaos. Adaugă-ți bogăția, puterea, înțelepciunea, cunoștințele și credința, studiind legea minții tale conștiente și subconștiente. Afirmați: „Binele meu curge către mine acum, neîncetat, neobosit, bucuros și copios”, iar bogăția lui Dumnezeu se va revărsa în mintea ta receptivă și deschisă.

SUMA SI SUBSTANTA

- Primul pas vital către succes este să afli ceea ce îți place să faci și apoi să îl faci. Dacă nu îți iubești munca, nu te poți considera de succes la ea, chiar dacă restul lumii te salută ca fiind un mare succes.
- Cei cărora le este frică să ia decizii sau le este frică să facă alegeri, de fapt, refuză să-și recunoască propria divinitate.
- Nu încetați niciodată să învățați. A ține pasul cu cele mai recente evoluții din domeniul tău este o modalitate de a asigura succesul pe termen lung în cariera ta.
- Începeți acum să vă repetați cuvântul „succes” cu credință și convingere. Mintea ta subconștientă va accepta acest lucru ca fiind adevărat despre tine și vei fi sub constrângere subconștientă de a reuși.

- Fă tot ce poți acolo unde ești. Fii cordial, amabil, amabil și plin de bunăvoință. Fii conștient de adevărata ta valoare și revendică bogății în mintea ta pentru tine și pentru fiecare persoană pe care o întâlnești în timpul zilei, fie că este șeful tău, un asociat, un client sau un prieten - toți cei din jurul tău. Veți simți radiația voastră de bogăție și avansare și

foarte curând vă va deschide o nouă uşă de oportunitate.

- .Deveniţi vizibil. Asiguraţi-vă că factorii de decizie din organizaţia dumneavoastră vă cunosc capabilităţile şi disponibilitatea. Examinaţi cei cinci paşi pentru a deveni vizibil enumeraţi mai sus.

1 index

AA. *Vezi* Alcoolicii Anonimi Abilitatea, responsabilitatea și, 133 Acceptare vs. pedeapsă, 23-24 Realizări. **Vezi** de asemenea

Inventarul realizărilor, 10-11 mintea, 9, 28 laudă pentru, 159

Realizare(e), 62 entuziasm care duce la, 56-57 concentrare pe, 20 de obiective, 5-6, 32-33 publicitate, 155 secret de, 75-76 încredere în sine și, 34-35 Dosar de succes și, 156-57

Orientat spre acțiune vs. orientat spre obiectiv, 189 Adaptabilitate, 59-60, 62

Adaptare, rezolvare de probleme cu, 102

Avansare. **Vezi** Realizare(e) Adversitate, depășire, 61-62, 87 Sfaturi, 155

Afirmație, 27

A&G Merchandising Company, 158

Ahrendts, Angela, 65-66 Alcoolici

Anonimi, 14, 117

Allen, Fred, 103-4 Atotputernic, 72

Ambiție

trezitor, 67-68

conducere și, 127-28 mediocritate vs., 34-35 întărire, 212

American Express, 126-27 Anger, 173-74

Anxietate, 71,

Aspectul, trăsăturile de personalitate și, 41-42

Aprecieri

construirea colaborării cu, 149

exprimarea, 148-49, 157, 158

neexprimarea, 150-51 scrisoare personală a, 150, 156 recunoștință sinceră și, 151-

52 Publicarea articolului, pentru vizibilitate, 219-20

Ash, Mary Kay, 127-28, 155 Atlet,

adversitate și, 87 Atenție, 202, 209

punând întrebare pentru a obține, 200-201

creativitate și, 201

persuasiune și, 200-201

Atitudine
 schimbare și, 63 entuziasm și, 56 ca
cod etic, 138 amabil, 44 mental, 8-9, 43
optimist, 9, 28, 29-30, 37, 77 Atracție,
Legea, 216, 217
 aplicare, 42-43, 45-46, 94
implementare, 49-50 învățare, 40
stăpânire, 39
Atribute, pentru succes, 1, 15-16
Audiență, înțelegere, 162-63, 171-72
Aura, 46 Medii, legea, 175 Premiu, 150,
155, 156

Faliment, 30-31, 64, 65 Beethoven,
Ludwig von, 4, 56, 85 Comportament,
152
credinta(e)
 schimbare, 78 caracter și, 35 entuziasm
' și, 56 în eșec, 17 fals, 80, 81 sănătate și,
74 în capacitatea de conducere, 130-31
primire și, 94 relaxare și, 77 despre sine,
17-18, 26, 80,124, 80,124 subconștient,
Compania de oțel13 189-90 Bethune,
Gordon, 200 Blue Monday, 37 Blues,
bătaie, 78-79 Afecțiuni corporale, 73-74
Limbajul corpului, 172 Revenire, din
eșec, 68-69 Burberry, 65, 66 Cumpărător,
în domeniul modei, 6

Sinceritate, 46 de ani Carieră
 avansare, ingredient cheie al, 205.211
schimbarea cursului și, 220-21
controlul, 37 vis vs satisfacție, 9-10
goluri, 5, 142, 143 limitări ale femeilor,
5 succes și, 1, 119 vizibilitate și, 217-18

Carnegie Steel, 189

Carson, Natalie, 201
Catastrofa, 36
Cauza și efectul, legea, 217 Camere,
Ioan, 22-23
Schimba
 atitudine, 63 curs, pentru carieră, 220-
21 frică de, 65, 69
 obicei, 116
 rezistență, 59, 142 subconștient
acceptând, 144 de la supervisor la lider
de echipă, 143-44
 primitor, pentru a reduce stresul, 81
Caracterul, ca destin, 35 Capacitate de
citire a caracterelor, succes și, 204
Fermec, personal, 41
Chenault, Kenneth, 126-27 Creștinismul,
4, 5
Chrysler Corporation, 65 CISCO, 22-23
Claiborne, Liz, 66 Încheierea vânzării,
208-9
Coaching, 21-22, 116 Colaborare
 avantaje ale, 169 construirea cu
apreciere, 149 entuziasm și, 145-46 la
locul de muncă, 144-45 organizații și,
135
Zona de confort vs schimbare, 142
Angajamente
 acceptând important, 81
 în fața obstacolelor, 133 participarea la
decizii și, 145 consolidarea, 113 spre
succes, 127-28 echipa și, 135, 146

Comunicare

delegare și, 129-30 efectiv, 160, 171-72
empatie și, 167 ingineri vs bancheri, 163
la locul de muncă, 162
trimitere și primire, 171-72 lider de
echipă și, 137

Competență, 26

Concurența, 32

Grafică pe computer, recalificare în,
74-75

Concentrare, 75-76, 77 Domeniul
conceptual, 75, 79 Domeniul conceptual.

Vezi Tărâmul conceptual Încrederea, 25.

Vezi și Stima de sine Rezolvarea

conflictelor, echipa și, 140 Minte

conștientă. **Vezi** și Mentea subconștientă

arhitect al orașului și, 97 luminiță,

pentru a rezolva probleme, 79

alimentarea gândirii pozitive, 75-76,

144

influențarea caracterului și, 131-32

legea a, 221 manifestându-se din
subconștient, 84

, ca stilou pentru subconștient, 174-

75 preluarea, 88 cuvinte de adevăr

și, 72

Contemplare, relaxare și, 74 Continental
Airlines, 200

Punct de control, 129

Cooperare, 119, 140

Cordialitate, practica, 47-48 Consiliere,
116, 180-81

The Counter, 195

Courage, test of, 87, 89-90

Coleg, de-a face cu nefericitul, 183-84

Principiul creativ, limbajul și, 27-28

Creativitate, 65

atragera atenției și, 201 șlefuire, 100-
102, 105 imaginație și, 93-94, 97-98
pentru a reduce stresul, 81 reînvie
întreprinderea pe moarte, 103-4

stimulatoare, 102-3

al subconștientului, 33, 93

viziune și, 104

Critică

acceptarea ca fiind constructivă, 77

complimente vs., 153-54 corectarea

comportamentului vs., 152, 158

întrebări vs., 170-71 întărirea

comportamentului slab și, 152 auto-

condamnare și, 174

Întunericul, lumina ca antidot, 78-79

Luarea deciziilor, 216

frică și, 221

conducere și, 125-26 de proprietate,

145 de oameni de succes și, 215

Înfrângere, invincibil prin, 90-91

Defensivitate vs. abordare pozitivă, 29

Delegație, 197

comunicare, autoritate și, 129-30

ca cerință pentru succes, 128, 134

volum de muncă și, 195-96

Depresie, 78-79

Dorinta, 7-8, 209

trezire, pentru a îmbrățișa ideea, 201-2

pentru a beneficia omenirea, 214

Dumnezeu și, 72 ascultând și, 202

Determinare, 66

creier vs., 5

dorinta si, 7-8

entuziasm și, 54-55, 57

Diplomație, persuasiune eficientă și, 206-

Dezacord, 170-71 Dezamăgire, obiective
și, 4 Dispoziție, menținere veselă, 43-44
Divin, 75
Îndoială
 ștergerea din vocabular, 133 credință
 vs., 25-26, 84 fatal pentru realizare, 75
Douglass, Frederick, 19-20
Vise, 4-7, 9-10

DuPont Corporation, 220

Dislexie, depășire, 23

EAP. *Vezi* Programul de asistență pentru angajați Edison, Thomas, 4, 60, 65, 99, 104 Eliminarea documentelor, 101-2

Emoții, 209

afirmativ, 25 apelând la, 202 controlând întuneric, 54

idee și subconștient, 115 negativ, 26, 31, 57-58, 64 , gama de, 40 gând și, 174 victimă a, 79

Empatie, 43, 49

ca abilitate de ascultare, 167 coleg nefericit și, 185-86 folosind, pentru a găsi motivația altora, 206

Programul de asistență pentru angajați, 179-81, 186

Încurajare

- descoperirea sinelui și, 68
- de idei, 168-69 prin laude, 155 de membri ai echipei, 141

Entuziasm, 49

realizări și, 56-57 atragerea de afaceri și, 52-53 determinarea și, 54-55, 57 consolidarea colaborării, 145-46 Putere infinită și, 51 munca și, 52-53, 55, 56, 57 Mediu, auto-dezvoltare și, 68, 69-70

Ecuanimitate, 63, 64, 76, 92

Evaluare, sine, 9

Directorii, sprijinirea schimbării, 143

Expectancy, 7-8, 9

Contactul vizual, ca abilitate de a asculta, 166

Expresii faciale, 166, 205-6 • Facultăți, cultivarea, 66

Eșec, 9, 70

ca credință, 17

revenind înapoi și, 68-69

comunicarea ca factor determinant al succesului sau, 160

tratarea constructivă cu, 63-64 la începutul vieții, 16 frica de, 59-60, 82 învățarea de la, 60, 67 ca scenariu de viață, 18-19

pierderea stimei de sine de la, 184, 185 ca gândire negativă, 33 amânare și, 110, 111 inversare, 17

spirit nebiruit vs., 90 Credință

în abilitate, 133, 141

ca antidot la frică, 84-85, 91 îndoială vs., 25-26, 84

Spirit infinit și, 74 de conducere și, 126 ca optimist, 91

Fermiere, 61-62

Soarta, 37, 133 Frica, 83, 87, 88-89

atragera a ceea ce este de temut și, 83, 91 ca cauză de mizerie la locul de muncă, 83 de schimbare, 65, 69

de luare a deciziilor, 221 distrugere, 84 de șef dominator, 75-76 de îndoială vs., 25-26 de eșec, 59-60, 82 credință, ca antidot pentru, 84-85, 91 ca credință falsă, 80, 81 de viitor, 61 de imaginație, umilință și umilință, 68 91 rugăciune pentru a depăși, 75 amânare ca, 110-11 subconștient și, 80, 83-84, 91

Feedback, comunicare eficientă și, 171, 172

Flux, stare de, 63

Ford Motor Company, 64 Patru minute mile, curaj și, 87 Fragilitate, entuziasm, 54, 57 Fulton, Robert, 96, 123

General Electric, 22, 193
Geniu, 4, 63
Obiective
 realizarea de, 5-6, 32-33 bazat pe
 acțiune, 13, 189 carieră, 5, 142
 dorințe contradictorii vs., 8 vise vs., 4,
 5 stabilire, 3 personal vs. echipă, 140
 Puterea Atotputernicului și, 72 setare
 realistă, setare 9-10, pentru a rupe
 obiceiurile proaste, 116 șapte pași
 pentru a realiza, 12-14 subconștient și,
 132 oameni de succes și, 3, 53 cariera în
 echipă, 143 legate de timp, 189
Dumnezeu, 138
 ca iubire nemărginită, 74
 dorința și, 72 înfruntându-se cu
 slăbiciunile și, 131, 134 puterea de a
 alege liberă și, 215 timpul ca dar de la,
 187
Goethe, Johann Wolfgang von, 214
Regula de aur, 148
 ca esență a religiei, 137 practica, 175
 lider de echipă de succes și, 138 succes
 adevărat și, 204
Goldstein, Susan și Sherman, 36 Good,
42-43, 175-76
Bunăvoință, 47, 59
 și legea minții, 174
 rezolvarea condițiilor altora și, 78
 sinceritate și, 203
 principiul spiritual al iertării și, 176-77
Gotcha, 182
Îndrumări, ca înlocuitor pentru critică,
152.158
Ghid Principle, 57. *Vezi* și Infinite
Intelligence
Gund, Agnes, 165-66

Obiceiuri
 recunoașterea slăbiciunii, 112-13, 115
 sugestie sonoră și, 113
 de a crede, 9, 29 de a face rău, 106, 108-
 12 de a construi bine, 107 de
 antrenament pentru a schimba, 116 de
 așteptare, 7-8 de a forma noi, 108, 109-
 10 de performanță la locul de muncă,
 106 de minte veche și subconștientă,
 147 de viteză peste modificarea
 comportamentului 114-15, 17 pentru
 modificarea
 îngrijorare și, 81
Hall, Nicholas, 68-69 Handicap, 23
Harmony, 43-44, 176 Harriman, Edward,
99 Sănătate, personalitate magnetică și,
46
Atacul de cord, psihosomatic, 73-74
Discuție inimă la inimă, 183-84, 212
Hillel, 137-38
Hooper Steele, 100
Linia fierbinte, pentru Programul de
 asistență pentru angajați, 180
Huffington, Arianna, 30 de ani Natura
umană
 apreciere și, 149 auz dictate ale minții
 și, 165 citire, pentru convingere, 204
Umilire, teamă de, 9

Iacocca, Lee, 63-64, 65 Idei, 16, 103,
115, 168-69, 171 Boală, subconștient și,
24-25
Imaginația, 28, 105 creativitate și, 93-94,
97-98 puterea de dezvoltare a, 98-99
frică și, 84, 86 rol viu și, 9 realizarea
reală și, 214-15 invenții moderne și, 96
Starbucks și, 94-95 susținut, pentru a

reface lumea, pentru a reconstrui, pentru
a reuși, 17 folosind viata, 31

Cresterea, legea lui, 217 Inferioritate, 16, 26 .
Infinit. *A se vedea, de asemenea,*
Inteligența infinită în interior, 216-17
acordarea, 72
Inteligență infinită, 57, 74
principiile, 33 soluția la dificultăți și,
177 în subconștient, 72 adevăratul loc în
viață și, 213
Infinite Life, 74. *Vezi și* Infinite
Inteligența
Minte infinită, 92
Putere infinită, 51, 64, 75 Spirit infinit,
răspunzând credinței,
74 .
Inovație, 64, 66, 99, 144 Inspirație
Atotputernic și, 72
de membri ai echipei, 137 victorie din
înfrângere și, 89-90 Instrucțiuni, la
subconștient, 7-8 Întreruperi
din subordonati, 192-93 telefon, 193-
94 vizitatori si, 194-95
Introspecție, 9-10
Inventar, de realizari, 10-11

James, William, 39, 108, 149 Job(uri)
acceptarea schimbării și, 142
colaborarea, 144-45 comunicarea, 162
ecuanimitate, 76 obiceiuri în, 106
pierderea, 5 . •
reducerea fricii/ingrijorarilor pe, 80-
81, 83 antrenament, echipa si, 140
Jurnal, ora, 192
Bucurie, 55, 57, 59, 63 Judecata;
abținându-se de la grabă, 205

Karan, Donna, 65-66 Kimberly-Clark,

124 Kraft Foods, 220 Kullman, Ellen,
220
Limbaj, distructiv, 27-28 Legea
substituirii, 35-36, 74 Conducere
ambitie și, 127-28 originalitate și, 133,
134 calități de mare, 122-27
subconștient și credință în, 130-31
viziune și, 126-27
Leaner, 55 Learning, 80, 221 Lee, Ivy,
189-90 Legend, Asiatic, 60-61 Leonard,
Stew, 150
Forța vieții vs. gânduri negative, 31
Scenariul vieții, 18-20
Lifetime Television, 67 Lifter, 55
Ascultare
activ, 139, 165-66, 172
dorință și, 202
pentru a găsi motivație, 206
linii directe pentru ameliorare, 166-
67 Pierdere
revenirea din, 30-31 de obișnuință și
durere, 116 de job, 5
a stimei de sine, 184, 185
ca test de curaj, 89-90
de încredere, de către membrul echipei,
141

Macy's Department Store, 204 Magnet(i),
44-45, 46
Magnetism, sănătate și, 46 Mary Kay
Cosmetics, 127-28, 155, 156 Master
Architect, 97 .
Lista de maestru, 190, 191, 197 Maestru,
de țărâm conceptual, 75, 79 Meditație
Inteligență infinită și, 74 depășirea
îngrijorării cu, 75-77 pentru a antrena
subconștientul, 207 pentru acordarea la

infinit, 72 nefericire și, 184
Acțiune mentală și frică, 83 Atitudine
mentală, 8-9, 43
Încredere mentală, 67

Imagine mentală, 24
Regatul mental, monarhul, 79
Legea mentală a atracției, 45-46
Stare mentală, interioară, 173
Mentor, 39, 48, 50
Mesaj, către subconștient, 8
Micromanagement, încredere și, 113-14
Milton, John, 4
Mintea, legea, 217 materializarea și, 9, 28
 proiecția și, 174 relaxarea și, 76-77
Mind-set; schimbare, 177
Greșeli, 47, 60
Modificare, de produse, 100-101 Moods.
Vezi Emoții
Motivația
 ascultarea/empatizarea pentru a găsi, 206
 prin recunoașterea colegilor, 157-58 de sine, 139
 înțelegerea altora, pentru succes, 205
Muzeul de Artă Modernă, 165-66

Sugestii negative. Vezi Gânduri negative
Gânduri negative, 28, 65, 75
 se ocupă imediat, 64
 Forța Vieții și, 31
 refuzul de a se identifica cu, 69 ' ,
 remediu pentru, 33
 îndepărtarea din subconștient, 17
înlocuirea cu constructive, 71 Cuvinte negative
 ca dușman al succesului, 27
 cuvinte pozitive vs., 21-22 inversare, 38
Negativism, 31, 49, 57-58
Negativitate
 blocare, 89
 de-a face cu alții, 178-79, 186 North

Jersey Limousine Service, 102

Obiecții, depășire, 207-8
Observare
 îmbunătățirea puterilor de, 204-5
 economisirea de bani și, 100
 rezolvarea problemelor și, 105
Obstacol(e)
 angajamente și, 133 dislexie ca, 22-23
 depășire, 3, 19-20, 30, 55, 117 încredere în sine și, 22-23
Cote, depășiri, 19 Opoziție, goluri și, 4
Optimism, 9, 28, 29-30, 37, 77

Pagels, Elaine, 5 Paradise Lost, 4
Parafrizare, ca ascultare activă
 abilități, 166 Participare, 147, 218
Peluso, Michelle, 145-46 Pep Talk, 21, 208, 210 Standarde de performanță, lideri de echipă și, 137
Perich, Sean, 122-23 Perseverență, obiective și, 5 Persistență, 62-63 .
Personalitate, 44
 schimbare, 60
 care se ocupă de negativ, 178-79
 definiția, 39
 expresii faciale și, 205-6 ideal, 42 .
 magnetic, 40-41, 46
Persuasiune
 arta de, 198-99
 citirea caracterului și, 204 diplomație, tact și, 206-7 atragerea atenției și, 200-201
 învățarea, 199 sublinierea valorii și, 206, 210 gândirea ca agent de vânzări și, 209
Pitney Bowes, 1-3, 104 ' Plan de acțiune, 4 gânduri pozitive
 ca gânduri de maestru, 64-65 meditație

asupra, 72 negativ vs.; 21-22 ,
subconștient și, 37, 75-76, 158
înlocuirea/înlocuirea, pentru negativ,
17,31
Potențial, identicator, 10-11

Putere(e) '
a Celui Atotputernic, 72
entuziasm și, 56-57
de libera alegere, 215
ascuns, 10-11
de imaginație, 98-99
Infinit, 51, 64, 75
interior, 66, 132-33
minte latentă, 1
a umbrelor minții, 74
de observație, 204-5
de încredere în sine, 25, 28
de sugestie, 33, 175
voință și subconștient, 17 cuvânt, 161
Lauda, 153, 154-55, 159
Rugăciunea, 95, 96
pentru aplicarea Regula de Aur, 175
pentru egalitate la locul de muncă, 76
pentru îndrumare, 213
relaxare și răspuns, 77-78 nefericire și,
184 folosind, pentru a depăși
frica/ingrijorarea, 75 Priorități, 189-91,
196 Problemă, rezolvare, 78, 102, 178
Amânare, 110, 111-12 Organizații
profesionale, apartenență la, 219
Competență, 25-26
Promovare, 23-24, 32-33 Promptitudine,
munca grea și,
111
Propoziții, subconștient și, 16 Boli
psihosomatice, 73-74 Pedeapsa vs
acceptare, 23-24 Scopul, unicitatea, 11-
12

Calități, de atracție, 44-45, 131

Reacții, constructive vs.

negativ, 31 Recunoaștere, 155, 157-
58, 159 Întărire, pozitiv, 152, 153,
185
Respingerea ideii, 103 Relații, 28-29, 209
Relaxare, 74, 76-77, 80
Remediu, pentru gândirea negativă, 33
Repetiție, pentru stima de sine, 21
Resentiment, 65
creșterea în minte, 69
ca obstacol la avansare, 29, 32
respingere și, 168-69 Demisia,
înlocuirea cu pozitiv, 37
Reziliență, 59, 60, 64
Rezoluție, 54-55, 108-9 Rezolvare, 7-8,
57
Resurse, 66
Respect, 20, 26, 29 Răgaz, pentru a
împerspăta mintea, 79 Responsabilitate
acceptarea, pentru succesul echipei,
138 dezvoltarea abilităților și, 133
dezvoltarea coechipierilor prin, 146
pentru gânduri, 173, 174, 177 Rezultate,
7-8
Întoarce bine pentru rău, 175-76 Rhimes,
Shonda, 10
Rigiditate, depășire, 60 Risc, 139
Model de urmat, '49
Roy, Rachel, 6-7

Sabotaj, 32
Oameni de vânzări
anticiparea obiecțiilor și, 207-8
abordări utilizate de succes, 208-9
exploatarea intereselor și, 205 Schultz,
Howard, 94-95 Schwab, Charles, 189-90
Seattle, Washington, 94-95 Autocenzură,
99 Auto-condamnare, critica altora și, 174

Încrederea în sine, 1, 15-16, 26
antrenament pentru asertivitate, 185
încredere în sine și, 18
construirea, pentru participarea în
echipă, 140 de handicapuri și, 23
leadership și, 124-25 depășirea
obstacolelor și, 21-23 creștere
personală și, 142

puterea de, 25, 28
stima de sine de la, 16-17
Model de auto-înfrângere, 116
Autodezvoltare, mediu și, 68, 69-70
Autodirecționare, 34
Descoperirea de sine, 66
Îndoiala de sine, 68-69
Stima de sine, 1, 15, 26 crearea, prin
modă, 6 creșterea, prin succes, 18
mare, 16
scrisori de apreciere și, 157 pierderea,
184, 185
hrănitor, 20-21 în minte plantare, prin
repetare, 21-22
din încrederea în sine, 16-17 nefericire
și, 184, 185
Autoflagelare, 24
Imaginea de sine, 18, 19-20, 26
- Autocompătımire, 24
Încrederea în sine, 34-35
De vânzare
persuasiune și, 198-99 chintesența,
202 câștigând încrederea și, 203
Sensibilitate, la punct de vedere, 139
Umbre ale minții, 73, 74
Sinceritate, bunăvoință și, 203
Skinner, B. E, 152
Sclavie, depășire, 19-20
Smith, Darwin, 124
Smith, Liz, 220
Abordare socratică, 169
Suflet, 94
Spellbinders, 203
Spiritualitate, eliberare de stres și, 80
Remedii spirituale, 72, 176-77
Frica de scenă, depășire, 85
Omul Starbucks. *Vezi* Schultz, Howard

State of mind, anger and, 173-74 Stew
Leonard ABCD Award, 150 Straight-of-
the-shoulder Selling, 203 Straus, Nathan,
204
Puterea, evaluarea pentru leadership,
130 Stresul, modalități de atenuare, 80-81
Mintea subconștientă
acceptarea schimbării și, 144 activarea,
pentru încredere, 208, 210
adaptabilitate și, 59-60 obiceiuri proaste
și, 108 credință și, 134
împovărat de negativitate, 76 minte
conștientă ca stilou pentru, 174-75
contradicții și, 16 creativitate de, 33, 93
vindecarea problemelor de inimă și, 74
direcționarea pentru atingerea
obiectivelor, 132 idee emoționantă și,
16, 115 îmbunătățirea prin inovare,
144-45 filtrarea credinței până la, 74
frică și, 80, 91 gândire obișnuită și, 173
boli și, 24-25 incapacitatea de a face
față problemelor infinite și a inteligenței
727 infinite. și, 144 instrucțiuni pentru,
7-8 invenții și, 96 legea, 211-12, 221
sugestii de conducere și, 130-31
meditație pentru a antrena, 207 fără
frică și, 83-84
vechile obiceiuri și, 147 ca o singură
minte, 176-77 depășirea cancerului și,
124 gânduri pozitive și, 75-76, 158
rezolvarea de probleme și, 69
programare, 26, 77, 166 proiectarea
ideilor și, 171 rezistență la dominație
cu, 88, 92 și 88, 92 88, 92 92 și 88, 92
88, 92 88, 92 88, 92 88, 92 88, 92 88, 92
88, 92 88, 92, 158, decizie superioară și
încredere în sine și încredere în sine ,

1526 207 responsabilitate de echipă și,
138 activități orientate spre timp și, 191
resurse neexploatate și, 24-25
vizualizare și, 99 voință și, 17 putere
cuvânt și, 161 cuvinte de adevăr și, 72
Înlocuire, noi tehnologii . și,101

Succes

attribute care duc la, 1, 15-16 credința în sine și, 124 beneficiind umanitatea și, 214 carieră, 1, 119 luarea deciziilor și, 215-16 delegare pentru, 128, 134

inamicul lui, 27

primul pas spre, 221 goluri și, 3, 53 Regula de aur și, 204 ca stimulent, 20-21 capacități de creștere pentru, 220-21 log, 184-85 mentorat și, 48, 50 participarea și, 147 competență și, 25-26 riscuri și, 60 încredere în sine și, 142 stima de sine și 142 profesie și 18 specializare în muncă și-13, 202 lider de echipă și, 136-38, 147 tenacitate și, 11-12 trei pași spre, 213-14 zădărnicit de îngrijorare, 72 . înțelegerea motivației și, 205 Dosar de succes, 156-57 Sugestie(e)

puterea de, 33, 175 respingând cu diplomatie, 168-69, 172 Superioritate, 182 Echipa de suport, ajutor de la, 81, 117 Supreme Intelligence. Vezi Infinit de inteligență , ca exemplu de echipă colaborativă, 136

Tact, 41

persuasiune eficientă și, 206-7 Talent vs. tenacitate, 11-12 Tantrums, 181-82 Frunza de ceai, gestionarea adversității și, Echipa 61-62 devenind mare membru al, 139-40 de obiective în carieră și, 143 colaborare între membrii, 145-46

angajament și, 135, 146 concept, 141 dezvoltarea abilităților, 137 efort și proiectare a postului, 144 ideal, 136 creștere personală și, 142 responsabilitate și, 146 puncte forte și limitări ale, 140

Comunicarea liderului de echipă și, 137 metode de succes și, 136-38, 147 recunoaștere specială și, 158 de la supervisor la, 143-44 încredere și, 141

Productie de televiziune, 67

Tenacitate, succes de la, 11-12

Tesla, Nikola, 96 de ani

TGIF. Vezi Slavă Domnului că este vineri. Slavă Domnului că este vineri, 37

Gândește-te mare, 100-101

Gândire. Vezi gânduri

Gânduri). Vezi și Gânduri negative; Gânduri pozitive

schimbarea de la frică la credință, 84-85, 91 creativ, 32, 64, 214 distructiv, 27 emoție, reacție și acțiune, 174 hrănirea subconștientului, 36, 158 ca magneți, 8-9 maestru, 64, 75

Dușmani-gând, 30 de prieteni-gând, 29 de timp

comparativ cu curentul infinit, 187-88 custom-build, 195-96

goluri și, 189 putere de control, 187-88 Managementul timpului, 187 delegarea și, 195-96 ingredient esențial al, 190-91 stabilirea obiectivelor și, 189 gestionarea întreruperilor și, 192-93 a spune nu și, 196, 197 jurnal de timp și, 191-92

tâlhari de timp și, 192-94, 195

Trăsături, 40, 41-42, 43, 44

Travelocity, 145-46

TravelSmith, 201

încredere, 20

ca bază pentru relație, 147 pierderea,
de către liderul echipei, 141

micromanagement și, 113-14 Adevărul,
23-24, 131-32, 175 Stradă cu două

sensuri, comunicare ca, 171-72

Tylenol, rechemare, 125

Oameni nefericiți, care se ocupă de, 183,
184-86

Univers, schimbare și, 63

Serviciul Poștal din SUA, 103

Vancouver, British Columbia, 95

Visibility, 217-19, 222

Viziune

conducere și, 126-27 strategie de
marketing și, 104 de echipă, 137

Vizualizare, 36-37, 38

pentru calitati de caracter, 131-32
imobiliare si, 95 de rezultate, 7-8

Starbucks și, 94-95 viu, 99

Voluntar, vizibilitate în organizare
și, 218-19

Walgreen, Charles, R., 126

Walgreens Drugstore Company, 126

Mergi, pentru a atenua stresul, 80 puncte
slabe, 131, 132, 134 Weinstein, Jeff, 195-
96

Welch, Jack, 193

Puterea de voință, subconștient și, 17 Om
înțelept, 61, 77

Wong, Andrea, 67 de ani

Cuvinte

pozitiv versus negativ, 21-22

producând rezultate din, 161 gând
exprimat ca, 177-78 despre adevăr, 72

Lucru

detaliu vs. vânzări, 11

entuziasm pentru, 52-53, 55, 56, 57

experiență, 10

lipsă de, experiență, 55 amânare vs.,
111 specializată în, pentru succes, 213-
14 oameni nefericiți și, 183-86

Volumul de lucru, analiză pentru delegare,
195-96

Îngrijorare, 71, 83 cucerire, 72-73

vindecare pentru, 86 ca credință falsă, 80,
81 obicei de, 81 depășire, cu
meditație/rugăciune, 75-77

reducerea la locul de muncă, 80-81 de
umbre ale minții și, 73

„Mi-ai făcut ziua”, ca mesaj de
mulțumire, 157-58

Despre autor

f.

Joseph Murphy, născut la 20 mai 1898, într-un orășel din județul Cork, Irlanda, a fost înscris la Școala Națională, unde a excelat. Încurajat să studieze pentru preoție, a fost acceptat ca seminarist iezuit.

Cu toate acestea, când a ajuns la sfârșitul adolescenței, a început să pună sub semnul întrebării ortodoxia catolică a iezuiților și s-a retras din seminar. Întrucât scopul său era să exploreze noi idei și să câștige noi experiențe, un obiectiv pe care nu l-a putut urmări în Irlanda dominată de catolici , și-a părăsit familia pentru a merge în America.

A ajuns la Centrul de Imigrare din Ellis Island cu doar cinci dolari în buzunar. Primul său proiect a fost să găsească un loc unde să locuiască.

A avut norocul să găsească o casă de camere unde a împărțit o cameră cu un farmacist care lucra într-o farmacie locală.

Cunoștințele sale de engleză erau minime, deoarece gaelica se vorbea atât acasă, cât și la școală, așa că, la fel ca majoritatea imigranților irlandezi, Murphy lucra ca zilier, câștigând suficient pentru a se hrăni și adăposti.

El și colegul lui de cameră au devenit buni prieteni, iar când s-a deschis un loc de muncă la farmacia unde lucra prietenul lui, a fost angajat să fie asistent la farmacist. S-a înscris imediat la o școală pentru a studia farmacie și s-a calificat ca farmacist cu drepturi depline . În cele din urmă, a cumpărat farmacia și în următorii câțiva ani a condus o afacere de succes.

Când Statele Unite au intrat în al Doilea Război Mondial, Murphy s-a înrolat în armata SUA și a fost desemnat să lucreze ca farmacist într-o unitate medicală. În timp ce era în armată, și-a reînnoit interesul pentru religie și a început să citească pe larg despre diferite credințe religioase. După externare, a ales să nu se mai întoarcă la cariera de farmacie. A călătorit mult și a urmat cursuri la mai multe universități atât din Statele Unite, cât și din străinătate.

În urma studiilor sale, a fost răpit de diferitele religii asiatice și a plecat în India pentru a afla despre ele în profunzime. Și-a extins studiile la marii filozofi din cele mai vechi timpuri până în prezent.

Singura persoană care l-a influențat cel mai mult pe Murphy a fost dr. Thomas Troward, care a fost judecător, dar și filozof, doctor și profesor. Judecătorul Troward a devenit mentorul lui Joseph. De la el a învățat nu numai filosofia, teologia și dreptul, dar a fost și introdus în misticism și în special în ordinea masonică . Murphy a devenit un membru activ al acestui ordin și de-a lungul anilor a crescut în rândurile masonice până la gradul 32 în ritul scoțian. ■

La întoarcerea sa în Statele Unite, a ales să devină ministru . Întrucât conceptul său despre creștinism nu era tradițional și într- **adevăr** era

în contradicție cu majoritatea confesiunilor creștine, el și-a fondat propria biserică în Los Angeles. El a atras un număr mic de congregați, dar nu a durat mult până când mesajul său de optimism și speră să atragă mulți bărbați și femei în biserica sa.

Dr. Murphy a fost un susținător al mișcării New Thought, care a susținut combinarea unei abordări metafizice, spirituale și pragmatice

a modului în care gândim și trăim, pentru a descoperi secretul atingerii a ceea ce ne dorim cu adevărat. Putem face toate aceste lucruri numai pe măsură ce am găsit legea și am elaborat înțelegerea legii, pe care Dumnezeu părea să le fi scris în ghicitori în trecut.

De-a lungul anilor, alte biserici s-au alăturat Dr. Murphy pentru a dezvolta o organizație numită Federația Științei Divine, care acționează ca o umbrelă pentru toate Bisericile Științei Divine.

Biserica locală a Științei Divine a lui Murphy a crescut atât de mare încât a fost nevoit să închirieze Teatrul Wilshire Ebell, o fostă sală de cinema. Serviciile sale au fost atât de bine asistate încât nici măcar acest loc nu i-a putut găzdui întotdeauna pe toți cei care doreau să participe. Pentru a ajunge la numărul mare de oameni care doreau să-i audă mesajul, Dr. Murphy a creat un talk-show radio săptămânal, care a ajuns în cele din urmă la o audiență de peste un milion de ascultători.

Și-a înregistrat prelegerile și programele de radio, iar succesul inițial pe care l-a văzut în comercializarea casetelor a început o nouă aventură pentru a-și spori gradul. Casetele au prezentat prelegeri care explicau - texte biblice și au oferit meditații și rugăciuni pentru ascultătorii săi. De asemenea, a început să publice pamflete și cărți mici din materialul său de inspirație.

Ca rezultat al cărților, casetelor și emisiunilor radio, reputația Dr. Murphy a crescut exponențial și a fost invitat să țină prelegeri în Statele Unite, Europa și Asia. Pe lângă chestiuni religioase, el a vorbit despre valorile istorice ale vieții, despre arta de a trăi sănătos și despre învățăturile marilor filozofi - din cultura occidentală și cea asiatică. În toate prelegerile sale, el a subliniat importanța înțelegerii puterii minții

subconștiente și a principiilor de viață bazate pe credința în unicul Dumnezeu, „EU SUNT”.

A scris peste treizeci de cărți. Cea mai faimoasă carte a sa, *Puterea minții inconștiente*, publicată pentru prima dată în 1963, a devenit

imediat un bestseller. Milioane de exemplare au fost vândute și continuă să fie vândute în întreaga lume într-o mare varietate de limbi .

Dr. Murphy a murit în decembrie 1981. Soția sa, dr. Jean Murphy, și-a continuat slujirea până la moartea ei.

Un despre Editor

Această carte a fost compilată și editată de **Dr. Arthur R. Pell**, autor a peste cincizeci de cărți și a sute de articole despre management, relații umane și auto-îmbunătățire. Pe lângă propriile sale scrieri, dr. Pell a editat și actualizat multe dintre clasicele despre potențialul uman, inclusiv *Cum să câștigi prieteni și să influențezi oamenii* a lui Dale Carnegie, *Think and Grow Rich* a lui Napoleon Hill , *The Power of Your Subconscious Mind* a lui Joseph Murphy , *As a Man Thinketh* a lui James Allen , *Common Sense* a lui Yoritomo-Tashi și lucrările lui Wallden, D. Seton Swett și Wallden.

Material cu drepturi de autor

N^AH- BEFOU-PUBUSHED SFATURI DE
TIINUNG

LA

SuICONscious

Bazat pe deceniile de discuții și predici ale Dr. Joseph Murphy. Această nouă lucrare vă va arăta cum să vă angajați subconștientul pentru a obține succesul în carieră pe care îl meritați.

Cu zeci de exemple din viața reală de la oameni care și-au reinventat cariera, acest cârlig demonstrează cât de simple schimbări pe care le poți implementa astăzi te pot ajuta să-ți atingi și să-ți depășești obiectivele de carieră.

Putting The *Power of Your Subconscious Minds to Work* oferă sfaturi pentru orice, de la depășirea provocărilor de rutină din jurul biroului până la obținerea recunoașterii de la colegi și superiori. Capitolele acoperă subiecte despre:

- Stabilirea și obținerea cărbunilor dvs
- Dezvoltarea încrederii în sine și a valorii de sine
- Depășirea îngrijorării și a stresului
- Îmbunătățirea puterilor tale creative
- Încălcarea obiceiurilor rele
- A deveni lider
- De-a face cu oameni dificili
- Gestionarea timpului dvs
- Vând ideile tale
- Avansarea în carieră

Intrplk M urpln Pl1.1K « ILD. mis a nrid rr mm iied jui hurdv on mys tu ikin and mind ilyn «irn
IPH* and author *>F niunt CUIK In'simdling books, inHuding Mtr Piih'iir u/ Sobi'flwsrirrjfs Wind
HIM .ihihiv to provide pi art-mr'h i hor i i r i r i . au .loid liir fizic. social, ri iinti r 11 ii 1 1 111
spi i 11 1 1 <i'1 m'll un p ftjvr mv ri l ga Î IM d 11) m a |n> ,i l Woîldto ide fid lowing id iri
Illi u Hu.

\$14.95 U.S.
\$16.50 CAN



SELF-HELP
www.penguin.com